



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Implementación de las Políticas Públicas en Educación y su Relación con las Competencias y Desempeños de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas de la UGEL Tambopata Madre de Dios 2018.”

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Br. Lechuga Zapata, Sandra Liliana

ASESOR:

Dr. Sierra Valdivia, Hugo

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

PERÚ - 2018

DEDICATORIA

A mí amada madre por su apoyo incondicional, por haberme inculcado la superación permanente en la vida

A mis adorados hijos, por ser el motor que impulsa y ser un referente en sus vidas.

A los docentes de la universidad por brindarnos sus conocimientos y experiencias, que hicieron llevado este gran paso.

Sandra Liliana Lechuga Zapata

AGRADECIMIENTO

A la Virgen María, por ser la luz que guía mis pasos, A Jesús por ser el maestro que nos muestra lo correcto de la vida.

A mi asesor Dr. Hugo Sierra Valdivia por sus orientaciones dada para consecución de la presente investigación y que me ha permitido alcanzar mi meta de vida.

A los directores de las Instituciones educativas de la UGEL Tambopata, por el tiempo brindado para el recojo de información.

Sandra Liliana Lechuga Zapata

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Honorable Jurado, presento ante ustedes la tesis intitulada **“IMPLEMENTACION DE LAS POLITICAS PUBLICAS EN EDUCACIÓN Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS Y DESEMPEÑOS DE LOS DIRECTIVOS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PUBLICAS DE LA UGEL TAMBOPATA MADRE DE DIOS 2018.”**

La misma que se realizó con la finalidad de determinar el nivel de correlación que existe entre **la implementación de las políticas públicas en educación y las competencias y desempeños de los directores**, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad “César Vallejo”, para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública.

El presente trabajo se organizó en capítulos en el primer capítulo se presenta la introducción que contiene la realidad problemática, los trabajos previos, las teorías relacionadas al tema. la formulación del problema, la justificación del estudio, hipótesis y objetivos. En el segundo capítulo el Método, mismo que contiene: el diseño de estudio; variables y operacionalización; población y muestra, técnicas e instrumentos, métodos de análisis y aspectos éticos.; en el tercer capítulo se muestran un análisis descriptivo de los resultados; en el cuarto capítulo: Discusión; en el sexto las recomendaciones y por ultimo las referencias bibliográficas.

Atentamente,

La autora

INDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
PRESENTACIÓN	vi
INDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS	x
INDICE DE FIGURAS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRAC	xiii
I. INTRODUCCION	14
1.1. Realidad problemática.....	14
1.2. Trabajos previos.....	17
1.3. Teorías relacionadas al tema	21
1.3.1. Política pública educativa	21
1.3.2. Desarrollo de competencias del director de institución educativa... ..	32
1.4. Formulación del problema	36
1.4.1. Problema General	36
1.4.2. Problemas específicos.....	36
1.5. Justificación del estudio	36

1.6.	Hipótesis	38
1.6.1.	Hipótesis General	38
1.6.2.	Hipótesis Específicas	38
1.7.	Objetivos	39
1.7.1.	Objetivo General	39
1.7.2.	Objetivos específicos	39
II.	METODO	40
2.1.	Diseño de estudio.	40
2.2.	Variables, operacionalización	41
2.3.	Población y muestra	52
2.3.1.	Población	52
2.3.2.	Muestra	52
2.4.	Técnicas e instrumentos	53
2.4.1.	Técnica	53
2.4.2.	Instrumento	53
2.4.3.	Ficha técnica de instrumento	53
2.5.	Métodos de análisis de datos	60
2.6.	Aspectos Éticos	61
III.	RESULTADOS	62
3.1.	Análisis descriptivo	63

IV. DISCUSIÓN.....	88
V. CONCLUSIONES.....	91
VI. RECOMENDACIONES.....	93
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	94
ANEXOS	1
ANEXO 01: CARTA DE SOLICITUD DIRIGIDA A LA DIRECTORA DE LA UGEL .	2
ANEXO N° 02 CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS.....	3
ANEXO N° 03 BASE DE DATOS	4
ANEXO N° 04 INSTRUMENTOS APLICADOS.....	19
ANEXO N° 05 MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	23
ANEXO N° 06: MATRIZ DE DEFINICIÓN CONCEPTUAL	25
ANEXO N° 07: MATRIZ DEL INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS	27
ANEXO N° 08 FICHAS DE EXPERTOS.....	31
ANEXO N° 10 EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS	45

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Población: Directores de II.EE de la UGEL Tambopata.....	52
Tabla 2: Puntuación y escala de calificación.....	54
Tabla 3: Puntuación y escala de calificación.....	54
Tabla 4: Validación del Cuestionario: políticas públicas educativas.....	55
Tabla 5: Validación del Cuestionario: desarrollo de competencias del directivo.....	56
Tabla 6: Validación de instrumento políticas educativas.....	57
Tabla 7: Validación de instrumento competencias y desempeño directivo.....	57
Tabla 8: Descriptores para el análisis de la variable: “Políticas educativas”	58
Tabla 9: Descriptores para el análisis de la variable: “Competencias de los directores de las II.EE”	59
Tabla 10: Puntuaciones generales para la variable políticas educativas	63
Tabla 11: Estadísticos Descriptivos; implementación de las políticas educativas	66
Tabla 12: Desarrollo económico y competitividad	67
Tabla 13: bienestar y equidad.....	68
Tabla 14: afirmación de la institucionalidad democrática.....	70
Tabla 15: Reforma del estado e integración territorial, social y cultural del país	71
Tabla 16: Políticas educativas	72
Tabla 17: Puntuaciones generales para la variable competencias del director de II.EE	74
Tabla 18: Estadísticos descriptivos para la variable: competencias de los directores de instituciones educativas.....	76
Tabla 19: Competencia de los directores de las II.EE.....	77
Tabla 20: Orientación de los procesos para la mejora de los aprendizajes	78
Tabla 21: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	79
Tabla 22: matriz de correlaciones	81
Tabla 23: correlación entre competencias del director y desarrollo económico y competitividad.....	82
Tabla 24: correlación entre competencias del director y bienestar y equidad.....	82
Tabla 25: correlación competencias del director y afirmación de la institucionalidad democrática	83
Tabla 26; correlación del director y reforma del estado e integración territorial, social y cultural	83
Tabla 27: chi cuadrado	85
Tabla 28: Prueba de chi - cuadrado	85
Tabla 29: Correlación entre competencias del director y políticas educativas	86
Tabla 30: resumen del modelo	87

INDICE DE FIGURAS

FIGURA 1: DESARROLLO ECONÓMICO Y COMPETITIVIDAD.....	68
FIGURA 2: BIENESTAR Y EQUIDAD	70
FIGURA 3: AFIRMACIÓN DE LA INSTITUCIONALIDAD DEMOCRÁTICA.....	71
FIGURA 4: REFORMA DEL ESTADO E INTEGRACIÓN TERRITORIAL, SOCIAL Y CULTURAL DEL PAÍS.....	72
FIGURA 5: VARIABLE POLÍTICAS EDUCATIVAS.....	73
FIGURA 6: COMPETENCIAS DEL DIRECTOR DE INSTITUCIÓN EDUCATIVA.....	77
FIGURA 7: ORIENTACIONES DE LOS PROCESOS PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES.....	79
FIGURA 8: GESTIÓN DE LAS CONDICIONES DE LOS APRENDIZAJES.....	80
FIGURA 9: Diagrama de dispersión.....	86

RESUMEN

La presente investigación, titulada: “Implementación de las Políticas Públicas en Educación y su Relación con las Competencias y Desempeños de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas de la UGEL Tambopata Madre de Dios 2018”, se realizó con la finalidad de determinar el nivel de correlación que existe entre la implementación de políticas educativas y el nivel de desarrollo de competencias de los directores de las instituciones educativas.

La investigación realizada corresponde al tipo de estudio correlacional, siendo su diseño transeccional correlacional, Para el recojo de información se utilizó dos cuestionarios, los que fueron destinados para ser aplicados en los directores de las instituciones educativas de la UGEL Tambopata, información que permitió determinar la percepción sobre el nivel de implementación de las políticas, la autopercepción sobre el nivel de desarrollo de competencias de los directores y su nivel de correlación, para lo cual se trabajó con una muestra no pirobalística de 165 directores a quienes se aplicó los instrumentos , los que previamente fueron validados mediante juicio de tres expertos y la fiabilidad a través del estadístico alfa de Cronbach.

Luego de mencionar los antecedentes, estudios previos y el marco teórico en el que se sustenta la presente investigación, se realizó el análisis descriptivo e inferencial, se pudo concluir que la correlación entre las variables implementación de políticas educativas y el desarrollo de competencias de los directores de las instituciones de la UGEL Tambopata es positiva muy débil.

Los resultados hallados permiten sugerir una mayor capacitación para los directores y mayor apoyo para la planificación de trabajo administrativo y pedagógico.

PALABRAS CLAVE:

Políticas públicas educativas, competencias y desempeños del director.

ABSTRAC

The present research, entitled: "Implementation of Public Policies in Education and its Relationship with the Competencies and Performance of the Directors of the Public Educational Institutions of the UGEL Tambopata Madre de Dios 2018", was carried out in order to determine the level of correlation that exists between the implementation of educational policies and the level of development of competencies of the directors of educational institutions.

The research carried out corresponds to the type of correlational study, being its correlational transectional design. Two questionnaires were used to collect the information, which were destined to be applied in the directors of the educational institutions of the UGEL Tambopata, information that allowed to determine the perception about the level of implementation of the policies, the self-perception on the level of development of competencies of the directors and their level of correlation, for which a non-pirolabistic sample of 165 directors to whom the instruments were applied was applied. previously they were validated by trial of three experts and reliability through the Cronbach alpha statistic.

After mentioning the background, previous studies and the theoretical framework on which the present investigation is based, the descriptive and inferential analysis was carried out, it was possible to conclude that the correlation between the variables implementation of educational policies and the development of competencies of the directors of the institutions of the UGEL Tambopata is very weak positive.

The results found suggest a greater training for the directors and greater support for the planning of administrative and pedagogical work.

KEYWORDS:

Public educational policies, competences and performances of the director.

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad problemática.

En la constitución política de nuestro país se busca el bienestar de la población ello es garantizado por el estado mediante sus diversas instancias y normas entre las que se tienen las políticas públicas, en el caso de educación, su objetivo es el desarrollo de competencias en sus diversos actores educativos en busca la calidad de los servicios que brinda.

La descentralización educativas según la UNESCO Y CNE (2015), “Es un eje clave para la mejora de la calidad educativa es la gestión descentralizada en educación, concebida como una política de Estado de carácter obligatorio”. (pág. 81).se viene dando desde diversas instancias en las instituciones educativas se implementa ésta mediante el paso a la autonomía que implica gestores que lideren y organicen las diversas acciones que conlleven al logro de aprendizajes de los estudiantes, por lo que es necesario el desarrollo de competencias acorde a las funciones que realizan, en el caso de los directores se concretiza mediante capacitaciones, cursos de segunda especialidad y grados que van obteniendo por interés propio y que luego se reflejan en las gestiones que realizan. La autonomía en mención halla su sustento normativo en la LGE “la gestión del sistema educativo es descentralizada, respeta la autonomía pedagógica y administrativa, y promueve la participación de la sociedad en los Consejos Educativos y el PEN “fija como objetivo para una mejor educación, una gestión descentralizada, democrática, que logra resultados y que es financiada con equidad”.

Si bien es cierto que existe planes, normativas que promueven o al menos incentivan el desarrollo educativo desde los diversos actores que la componen, sin embargo es necesario determinar desde la percepción de los directores de

las instituciones educativas cuánto de lo que está establecido es conocido, cómo se está dado por hecho y cómo se conciben a sí mismos respecto del desarrollo de sus competencias.

Considerando que la UGEL Tambopata no es una unidad ejecutora y que depende tanto en el aspecto normativo y presupuestal de la Dirección regional de educación, las políticas públicas que ejecuta son las establecidas por esta última quien a su vez depende orgánicamente de la gerencia de Desarrollo Social del Gobierno regional de Madre de Dios por tanto en función a los niveles de concreción de políticas partimos de Proyecto Educativo Nacional a nivel regional tenemos construido el Proyecto Educativo Regional en el que al respecto de las políticas considera las del PEN al mismo tiempo que contextualiza o enfatiza algunas temáticas de acuerdo a las necesidades y demandas educativas. El siguiente nivel lo constituye el Proyecto Educativo Local, este aún no se ha construido por lo que se realiza el análisis en base al PEN y el PER MDD

Sobre las políticas públicas en referencia al desarrollo de competencias del director el MINEDU - CNE (2010) señalan lo siguiente: objetivo 4 se busca una gestión descentralizada, democrática, que logra resultados y es financiada con equidad cuyo indicador es Promover una gestión educativa eficiente y descentralizada, altamente profesional y desarrollada con criterios de ética pública, coordinación intersectorial y amplia participación” (pág. 12)

Sobre políticas públicas y desarrollo de competencias en el PER se busca desarrollar las capacidades de gestión es decir busca garantizar que el personal que ejerza la función pública de funcionario o directivo de institución educativa cumpla los requisitos acordes a la función por lo que se sostiene que se realizará mediante concurso. Por lo que en el PER el GOREMAD - DRE MDD (2005) tiene entre sus políticas la “Política de formación de capacidades profesionales de gestión educativa dirigidas a funcionarios y directores de Instituciones Educativas” (pág. 31) cuyas medidas busca el logro de la

idoneidad del personal directivo que garantice las calidad del servicio educativo que lideren.

En la región asimismo para el cumplimiento de las políticas educativas se tiene otro instrumento como es el quinquenio de la educación el último que por cierto no está actualizado en del 2012 al 2016 cuyo objetivo 8 considera literalmente GOREMAD-DREMDD (2012) indica: “gestión educativa, eficiente, democrática y descentralizada” (pág. 32).

La descentralización es el tema permanente pero que durante años no logra concretizarse porque aún se tiene dependencia de la instancia superior y ello va de la mano con el tema presupuestal

La instancia inmediata luego del Ministerio de educación es la dirección regional de educación de Madre de Dios, quien es la única unidad ejecutora, es decir maneja los presupuestos de toda la región, actualmente la UGEL Tambopata viene implementando sus oficinas con personal de modo que en el tiempo se convierta en unidad ejecutora al cumplir las condiciones establecidas para su conversión en unidad ejecutora. Por tanto las UGELs dependen normativa y presupuestalmente de la DRE, asimismo la cantidad de personal que tienen no cobertura las demandas de capacitación en el caso del desarrollo de competencias por lo que la Dirección de Gestión Pedagógica, apoya o ejecuta tal acción.

El presente trabajo de investigación permitió determinar desde la percepción de los directores, los niveles de implementación de las políticas públicas en relación con el desarrollo de sus competencias como directivos de instituciones educativas públicas en la UGEL Tambopata.

1.2. Trabajos previos

En la revisión de políticas educativas en el periodo 2000 – 2015 realizada por el Consejo Nacional de la Educación y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura en relación con el desarrollo de competencias de los directores que lideran las redes educativas, al respecto UNESCO, (2017) señala que “Evaluación de las redes educativas y su incidencia en la mejora de la gestión educativa escolar, para ser incorporadas en la estructura del sistema educativo como una instancia desconcentrada del gobierno regional”, (pág. 113) la conformación de redes educativas implica el desarrollo de competencias del director que tiene que organizar y liderar esta organización conformada por los miembros de la comunidad educativa.

En la tesis “La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado realizada en la UNMSM” Yavar (2013) concluye que: Existe relación directa entre la Gestión Educativa y la Práctica Docente en el IEP Santa Isabel de Hungría, por lo que El R² de Spearman es 0.56.4 lo que nos indica que el 56.40% de la variable Práctica Docente está siendo explicada por la Gestión educativa” (pág. 136). En la actualidad la tendencia de la gestión desde las orientaciones de las políticas educativas está centrada en los aprendizajes desde la práctica de gestión pedagógica.

En el informe de investigación: Modelo de competencias profesionales para directivos escolares: desarrollo y aplicación al ámbito particular subvencionada Chile. Llegó a la conclusión Gonzales (2014) “La articulación de las competencias profesionales y las buenas prácticas directivas, constituyen un instrumento decisivo que mejora los aprendizajes y la gestión de un proyecto educativo” (pág. 174).

En el análisis realizado FORGE -GRADE (2017) sobre el estado de la educación en el Perú señala que es necesario articular las políticas educativas dentro y entre los sectores en lo referente al ámbito del sector sigue siendo un reto de los últimos 20 años la “medición de aprendizajes, formación docente, mejoramiento de espacios educativos y gestión educativa” (pág. 34) mediante esta acción se busca la consolidación de las mismas a través del diálogo.

En el análisis realizado de las políticas públicas referidas al ámbito educativo en México muestran las consecuencias de la implementación de políticas en los docentes y estudiantes en relación a las reformas educativas al respecto (Barraza, 2016) señalan: Las reformas educativas –sobre todo las planteadas en el 2012-2013- han tenido graves repercusiones en el funcionamiento de las escuelas. Debido a que las reformas al Artículo 3º Constitucional, la Reforma a la Ley General de Educación, así como la creación de la Ley General del Servicio Profesional Docente y la Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación” (pág. 16) Es interesan observar las similitudes de la problemática que se presenta en América Latina

En la tesis presentada por Nelson Arismendi Reyes denominada Prácticas de gestión Directiva que ponen en acción las políticas de calidad educativa en los colegios públicos de Bogotá se llegó las siguientes conclusiones según Arismendi (2010): “En las instituciones educativas A y B se concluye que el verdadero valor de la calidad educativa, radica en la calidad de seres humanos que se forma en los colegios seres que se debe desenvolver en la sociedad, pues conlleva a que las instituciones ofrezcan a los estudiantes una educación con mejores oportunidades para desarrollar sus proyectos de vida, la política de las calidad educativa centra sus esfuerzos en la construcción colectiva de procesos de gestión de la calidad” (pág. 59). Las políticas surgen por la coyuntura de las necesidades y problemas a solucionar por lo tanto deben responder a esas expectativas.

En la tesis presentada por Altaba Dolz *La nueva gestión pública y la gestión por competencias* Hace notorio en que medida las políticas públicas afectan a los usuarios, habiéndose llegado a las conclusiones siguientes Altaba (2009): Lo que acaece en los centros educativos depende de las prescripciones legislativas y de la postura o posicionamiento que el profesorado adopta tanto respecto a las leyes educativas como a la calidad de la escuela y la calidad de la enseñanza. Por lo demás, consideramos que el papel preeminente que juega el profesorado en el campo educativo, como agente educativo y categoría social, es determinante para el éxito y fracaso de las reformas educativas. Reformas que, por otra parte, son inexplicables sin hacer referencia al contexto histórico y al universo político-ideológico que reflejan. (pág. 449). Las políticas públicas al concretizarse a través de las reformas influyen en el éxito o el fracaso que se adopte.

En el congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología, Innovación y Educación realizado en Córdoba Argentina sobre Políticas educativas públicas, TIC y formación docente en Argentina al respecto en su ponencia Florestelo (2015) expuso como conclusión:

El uso de las TIC en contextos de innovación disruptiva e intervenciones integrales respecto de las prácticas precedentes tiene probablemente un mejor pronóstico en cambiar los resultados, sin embargo sobre esto tenemos aún menos datos, evaluaciones ni estudios disponibles. Este largo camino sólo puede transitarse acompañando el proceso de integración desde las políticas, desde lo organizacional, desde la incorporación de personas especializadas de apoyo, desde su inclusión como tema curricular en la formación docente (pág. 24). En nuestro país al igual que en Argentina también se ha tenido programas que al concluir no tuvieron capacidad de sostenibilidad por lo que solo funcionaron en su espacio de tiempo.

En el informe que elaboró para el Proyecto de Cooperación entre México y la OCDE para la Mejora de la Calidad de las Escuelas en México 2008-2010 Santizo (2009) realizó la siguiente conclusión: Desde la década de 1990, y particularmente a partir del 2000, se han iniciado programas que buscan desarrollar prácticas de gestión escolar basadas en la participación y colaboración de las comunidades escolares y en la incorporación de nuevos, o bien actores antes excluidos, en la toma de decisiones en las escuelas. En la ponencia se priorizaron los siguientes temas: La necesidad de consolidar las experiencias de gestión estratégica ampliando los estilos de liderazgo; el ejercicio de las capacidades de decisión de las comunidades escolares es un medio de aprendizaje en la gestión escolar y el enfoque de la política de capacitación de directivos y maestros en función de las necesidades de las escuelas. (pág. 55)

En el artículo: Políticas públicas, currículo y participación: el papel del estudiante presentado por Santana (2013) quién expone sobre la implementación de las políticas en relación a los estudiantes y su participación en los modelos pedagógicos que de concretizarse posibilitan el hecho de formar sujetos sociales al mismo tiempo que se propone comprender los efectos del desconocimiento de los estudiantes en este papel.

En la tesis denominada “La implementación de políticas de Gobierno Abierto en entornos locales: el caso del Municipio de Rafaela, Santa Fe, Argentina”, Gómez (2015) concluyó que “el Presupuesto Ciudadano presenta características que facilitan desarrollar acciones entre distintas instituciones gubernamentales o con la Sociedad, tanto en su fase de “Gestión Participativa” como en su fase “Urbana”. En el caso del “Presupuesto Ciudadano Social, Cultural y Ambiental” (pág. 171)

La participación ciudadana en proyectos de inversión menores es importante en la solución de problemas y el planteamiento de las alternativas se puede decir que es la solución a medida, sobre todo también en la rendición de cuentas.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Política pública educativa

El término política se relaciona con el nombre griego: ciudad/comunidad, polis; mismo que se relaciona con un grupo de personas que persiguen objetivos, perspectivas comunes y que se organizan base a un proyecto de vida. En nuestro país, por su proceso histórico y los constantes avatares, es difícil sostener que existe un proyecto político sólido en el que estén representados todos los peruanos. (Divós, 2002) “Una prueba de ello es la polarización de ciertos sectores –sobre todo políticos-- que se manifiesta en el tipo de reacciones al informe final presentado por la Comisión de la Verdad y Reconciliación (CVR)”. Sin embargo también se puede señalar que está en construcción, que hay esfuerzos es innegable.

En el caso de educación, la base que sustenta el presente estudio se da en los resultados del estudio realizado por la UNESCO en el periodo 2000- 2015 para lo cual se abordaron en tres ejes: el primero referido a las medidas adoptadas para la promoción de los aprendizajes; el segundo la políticas públicas para el desarrollo docente y tercero con la gestión educativa descentralizada, estos tres ejes se mantuvieron esos quince años con diferente énfasis.

Se fueron planteando en este lapso de tiempo diversos desafíos y adoptando medidas y acuerdos, en el año 2001 con la creación del Foro de Acuerdo Nacional se consensó treinta políticas de estado en lo que correspondía a educación (12ava política) se acordó garantizar el acceso universal a una educación gratuita y de calidad. Asimismo se realizó la consulta de Puertas abiertas en el que participaron diversas organizaciones sociales, públicas y privadas cuyo producto fue el planteamiento de objetivos destinados a mejorar

la calidad de la educación, el empoderamiento de la ciudadanía desde la escuela, revalorar al docente, promover la descentralización y la democracia..., éstos fueron recogidos por el Consejo Nacional de la Educación en el 2002, quien además inicio la construcción consensuada de PEN instrumento de planeación que se construyó sobre esta base de consenso nacional y que fue presentado en el 2006 siendo oficializado como política de estado en el 2007.

En el año 2003 se promulga la Ley General de Educación (LGE) norma que tenía como finalidad el cumplimiento de compromisos para garantizar la calidad del servicio educativo, lo novedoso radicaba en la relación entre la sociedad y estado. En base a esta norma se fueron implementando el plan nacional de emergencia educativa, el plan nacional de educación para todos (2010-2015)

En relación con el PEN se mantiene como base en el tiempo ir reformando el estado, elevar el presupuesto para educación, elevar la calidad de los aprendizajes así como promover la participación ciudadana en la mejora de la calidad educativa y el logro de los seis objetivos considerados como prioridades siendo éstos citados por la UNESCO Y CNE (2015) los siguientes:

- i) Oportunidades y resultados educativos de igual calidad para todos,
- ii) Estudiantes e instituciones que logran aprendizajes pertinentes y de calidad,
- iii) Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia,
- iv) Gestión descentralizada, democrática, que logra resultados y es financiada con equidad,
- v) Educación superior de calidad que se convierte en factor favorable para el desarrollo y la competitividad nacional, y

vi) Una sociedad que educa a sus ciudadanos (pág. 21)

Estos objetivos de desarrollo educativo de nuestro país del Proyecto Educativo Nacional (PEN) es la base sobre lo que se han construido los Proyectos Educativos Regionales (PER) y los que con creces y esfuerzos se vienen tratando de implementar como es el caso de la región Madre de Dios y los Proyecto educativos locales (PEL) caso de Ñapari distrito de Tahuamanu.

OBJETIVOS DEL PROYECTO EDUCATIVO NACIONAL AL 2021	LINEAMIENTOS DE POLÍTICA EDUCATIVA PROPUESTOS EN EL PLAN PERÚ 2021
Objetivo 1: Oportunidades y resultados de igual calidad para todos.	Eliminar las brechas entre la educación entre la educación pública y la privada y entre la educación rural y urbana, atendiendo a la diversidad cultural.
Objetivo 2 Estudiantes e instituciones que logran aprendizajes de calidad.	<p>Priorizar la educación básica de calidad para todos los ciudadanos y ciudadanas sin exclusiones, con énfasis en la primera infancia.</p> <p>Impulsar la educación científica y el uso de nuevas tecnologías educativas en el sistema del educativo nacional.</p> <p>Impulsar la acreditación de las instituciones prestadoras de servicio educativo en todos los niveles.</p>
Objetivo 3 Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia.	Promover la formación inicial y el desarrollo profesional docentes, revalorando su papel en el marco de la carrera pública magisterial.
Objetivo 4 Una gestión descentralizada democrática que logra resultados y es financiada con equidad.	Promover una gestión educativa eficiente y descentralizada, altamente profesional y desarrollada con criterios de ética pública, coordinación intersectorial y amplia participación.
Objetivo 5 Educación superior de calidad se convierte en factor favorable para el desarrollo y competitividad nacional.	Garantizar que el sistema de educación superior y técnico productivo se convierta en un factor que favorece al desarrollo y a la competitividad nacional.

OBJETIVOS DEL PROYECTO EDUCATIVO NACIONAL AL 2021	LINEAMIENTOS DE POLÍTICA EDUCATIVA PROPUESTOS EN EL PLAN PERÚ 2021
	Impulsar la acreditación de las instituciones prestadoras de servicio educativo en todos los niveles
Objetivo 6. Una sociedad que educa a sus ciudadanos y los compromete con su comunidad	Promover el compromiso de la sociedad, especialmente de las familias, instituciones y los medios de comunicación en la educación de los ciudadanos.

1.3.1.1. Dimensiones de la política educativa

El desarrollo económico y competitividad, implican promover un país estable económicamente en el que se favorezca al desarrollo de una mentalidad empresarial

busca partiendo de los recursos físicos, humanos y sociales lograr el desarrollo económico en base a la creatividad e innovación, que nuestro país se inserte en la economía tanto regional como mundial que permitan superar los desaciertos históricos en relación a cómo se fue vinculando nuestra economía, de modo que se logre partiendo de la producción ser competitivos en el mercado, ello implica considerar nuestra diversidad natural y cultural que considere el conocimiento ancestral los que debieran ser enriquecidas con lo moderno.

Se busca también romper las barreras históricas del centralismo del sector productivo y del mercado interno para alcanzar como alternativa, economías regionales consolidadas que favorezcan al crecimiento diversificado en función de sus recursos a los que debe darles valor agregado que favorezca al impulso de una economía que se caracteriza por ser mayoritariamente extractivista, ello requiere de conocimiento e innovación que ayuden a estos propósitos y una política de articulación entre los sectores.

El bienestar y la equidad,

La razón del crecimiento económico es lograr el bienestar y mejoramiento de vida del ciudadano y cada una de las familias a través de una sociedad que les brinda oportunidades para este propósito, sin embargo existen situaciones que limitan ello, como la economía mundial en la que nuestro país se inserta, los rasgos de historia en la que han sido una constante la discriminación, marginación tanto de las culturas como de razas así como también la pobreza, son las que generan inequidad; estas situaciones complejas de tratar genera la imperiosa necesidad de actuar sobre diversas dimensiones empezando por los servicios básicos: salud, educación, seguridad ciudadana, justicia entre otros.

Afirmación de la institucionalidad democrática, todo peruano como ciudadano tiene la obligación de consolidar una democracia legítima e integral tanto en el aspecto legal como institucional lo que implica un proceso de formación en la práctica desde los primeros años de escolaridad que en el tiempo conlleve al ejercicio de la ciudadanía.

A través de un Estado de Derecho que fue concebido como la máxima instancia de respeto de las personas y un alto al posible abuso de poder, por ende se busca vivenciar una Constitución que garantice los derechos de los ciudadanos y un conjunto de poderes públicos independientes y en equilibrio, que sean los primeros en cumplir la ley, requisito básicos para hablar de una democracia sobre todo considerar la necesidad de desarrollar la competencia interpelativa de los ciudadanos.

Junto con ello, y con similar importancia, el ordenamiento político debe garantizar que toda persona sin que dependa de su condición socioeconómica, étnica, de género o cualquiera otra pueda ejercer sus derechos políticos, civiles y sociales, en el que se vea el respeto de los derechos humanos, y que tenga la posibilidad de disfrutar de la riqueza

existente en una sociedad que tiene la obligación de garantizar un nivel aceptable de bienestar. Asimismo si bien se considera los derechos como ser humano, esto va acompañado de los deberes como ciudadano que busca el desarrollo de la sociedad peruana y/o su contexto inmediato.

La democracia mucho depende de una sociedad civil organizada y activa que esté en la capacidad de defender sus derechos y demandas, apta para participar en las decisiones públicas y fiscalizar el ejercicio del poder, y también consciente de sus propios deberes ciudadanos.

Los medios de comunicaciones independientes y honestos juegan un papel esencial en el desarrollo y formación ciudadana asimismo la representatividad de los ciudadanos mediante los partidos políticos estables y representativos, con propuestas expuestas con claridad y sometidas al escrutinio público, integrados por personas con vocación de servicio y obligados a rendir cuentas ante sus electores. Por lo que la ciudadanía organizada debe generar mecanismos de fiscalización adecuados y que sea sensible a las aspiraciones de la población.

Por tanto la ciudadanía es un elemento vital que garantiza el ejercicio de la democracia la misma que tiene vivenciarla, asumirla y defenderla.

Reforma del estado e integración, se pretende una nación que sea integrada en el plano territorial y cultural, en el que se respeten las diferencias, la diversidad y en el que las oportunidades sean accesibles a todos sin discriminación alguna, lograr este propósito demanda una reforma, un cambio de las instituciones, su organización, la forma de manejo de éstas, agilizar la descentralización para promover el desarrollo de las regiones, dado que el estado es aún centralista: requiere también de grandes transformaciones en la política.

La reforma del estado implica la modificación del ejercicio público que tiene que partir por concretizar la descentralización que permita la integración

territorial, económica y cultural basada en el reconocimiento de todo ciudadano el mismo que se debe caracterizar por su capacidad de fiscalización y toma de decisiones, así como el fortalecimiento de lazos históricos con la comunidad internacional que propicie diálogo y entendimiento favoreciendo el desarrollo de la región (pág. 21).

1.3.1.2. Continuidades y discontinuidades de la política educativa peruana

En el análisis realizado por FORGE -GRADE (2017) sobre Estado de la educación en el Perú, Los grandes programas implementados en el país de una u otra forma han definido las políticas educativas pero se requiere definir una articulación territorial que organice su planificación de acuerdo a una visión estratégica del sector, no dejando que sean las intervenciones quienes lo definan.

Se requiere por tanto el logro del cumplimiento de retos de cara al logro de la equidad apostado por el sistema educativo siendo éstos:

Reflexionar en torno a la necesidad de contar con una política armonizadora de las intervenciones del sector Educación en el país

A la fecha se ha trabajado bajo ejes temáticos que dan cuenta de las continuidades y cambios realizados a la fecha sin embargo aún se requiere organizar las prioridades de acuerdo a los resultados centrados en los estudiantes buscando la equidad.

Articular las prioridades de la política educativa—en el ámbito del sector, entre sectores y a nivel del territorio— es clave para promover la colaboración efectiva en torno a la equidad.

La articulación de políticas orientado mediante un esfuerzo mancomunado al cierre de brechas en las poblaciones con mayor vulnerabilidad a través del esfuerzo y colaboración en los tres niveles

a) En el ámbito del sector

Los ejes temáticos priorizados durante las dos últimas décadas como medición de aprendizajes, formación docente, mejoramiento de espacios educativos y gestión educativa, dialoguen entre sí para complementar esfuerzos.

b) Entre sectores

Pese al espacio de trabajo con el sector salud así como Desarrollo e inclusión social es necesarios que sus políticas se armonicen como es lo económico y social.

c) A nivel de territorio

Se hace imprescindible los espacios de negociación con la comisión intergubernamental de educación y la sociedad civil lo que requiere de una clara política nacional de ordenamiento territorial

Retomar conceptual, estratégica y pragmáticamente la equidad como apuesta de la política educativa

Uno de los retos que surgen del análisis es que el logro de la equidad entendida como “resultado de la progresividad de otros criterios: eficiencia, calidad e institucionalidad” de lo que se desprende que la “eficiencia trasciende la calidad de gasto que la calidad educativa trasciende los logros de aprendizaje de nuestros estudiantes; y que la institucionalidad trasciende la implementación de redes de colaboración e interaprendizaje” (pág. 35)

Los criterios en mención son los retos necesarios a realizar para que la comunidad en general encuentre el fundamento para valorar la educación que logra la formación de personas autónomas y que ejercen sus derechos.

1.3.1.3. Gestión Educativa descentralizada

Uno de los ejes clave para la elevar de la calidad educativa es la gestión descentralizada en educación, misma que se concibe como una política de Estado de carácter obligatorio.

Desde todas las instancias tiene como objetivo fundamental el desarrollo integral del país, considerando que puede consolidarse mediante el diálogo y la deliberación sobre los asuntos públicos mediante diversas instancias y mecanismos de participación ciudadana, concebida, además, como una estrategia para mejorar la calidad de los servicios, ya que cada región estará en capacidad de forma autónoma de generar sus soluciones a las problemática y necesidades para la (UNESCO Y CNE, 2015) menciona que:

Partiendo de la premisa que, al estar más cerca de la población, el Estado puede responder de manera eficaz a sus necesidades. De ahí que el tema de la gestión descentralizada aparezca como un eje de política que ha tenido continuidad a lo largo de los quince años.

Y que actualmente continua de forma paulatina En el 2003, la LGE establece que la gestión del sistema educativo es descentralizada, respeta la autonomía pedagógica y administrativa, y promueve la participación de la sociedad en los Consejos Educativos. Por su parte, el PEN fija como objetivo para una mejor educación, una gestión descentralizada, democrática, que logra resultados y que es financiada con equidad, es el tema financiero que genera avances y retrocesos.

El (MINEDU, 2007), en el Plan de Educación para Todos, elaborado en articulación a la propuesta del Consejo Nacional de Educación por un Foro Nacional con significativa participación del Estado y la sociedad civil, representa una muestra de cómo pueden confluir procesos de formulación de políticas para impulsar algunas de las propuestas del Proyecto Educativo Nacional, en este caso aquellas que proponen equidad. Finalmente, y como elemento más importante y prometedor obtenido hasta el momento, hay que mencionar a la nueva Ley General de Educación, una norma que —no es exagerado decirlo— ofrece un sólido sustento jurídico para el cambio

sustancial y abarcador que se postula en la presente propuesta de Proyecto Educativo Nacional.

El Perú puede ser en un futuro cercano un país con desarrollo económico sostenido sobre la base de los recursos físicos, humanos y sociales existentes, por medio de una creativa y competitiva inserción en la economía regional y mundial. Para lograr este fin se debe superar ciertas barreras históricas. Algunas de ellas están asociadas a la forma en que nuestro país se vincula a la economía mundial en un contexto de gran apertura a la competencia internacional, que no toma en cuenta las viejas desigualdades entre regiones y países.

Otras barreras son las derivadas de una estructura centralizada del sector productivo y del mercado interno.

En su lugar han de existir economías regionales consolidadas con ciclos propios de producción, de circulación y de consumo y, al mismo tiempo, en correspondencia creativa con el resto del país.

El florecimiento de cadenas productivas autosostenidas servirá para mantener ese crecimiento diversificado y para generar nuevos campos de generación y aplicación de conocimientos y de innovación. Ello debe ayudar, a su vez, a expandir y diversificar la oferta exportable, cuya limitación es hoy en día uno de los grandes frenos de nuestra economía, dependiente del comercio de productos con escaso valor agregado y avaros en la generación de empleos. Esto requiere de políticas amplias de articulación, integración y fortalecimiento del mercado nacional y de los mercados regionales, y así propiciar espacios

En primer lugar, esta concepción de desarrollo implica una comprensión de las personas como portadoras de necesidades y de potencialidades, metas y derechos que deben ser atendidos; no sólo en lo referido a la subsistencia y a la protección, sino conteniendo también las necesidades y capacidades de

libertad, creatividad, afecto, identidad, trascendencia y sentido. Al mismo tiempo, cada peruano y cada peruana poseen facultades creativas e inventivas, aptitudes para el diálogo y la interacción con los demás.

En segundo lugar, el desarrollo implica construir un espacio para la igualdad en la diversidad: una sociedad que crece en un espacio integrador que acoge con iguales derechos y oportunidades y, al mismo tiempo, respeta las diferencias que nacen de nuestra cualidad de seres libres y autónomos, así como las diferencias colectivas, que surgen de nuestra condición de seres con historia, raíces culturales y tradiciones. En ese Perú del futuro, la unidad y la cohesión deben coexistir con la libertad individual y también con las particularidades culturales de las distintas colectividades humanas. Así, el desarrollo que merecemos consiste en erradicar la exclusión, la discriminación y la desigualdad de oportunidades fundadas en la condición socioeconómica, étnica, física, mental, de edad o de género, e implica luchar contra la subordinación excluyente que sufren las otras culturas y lenguas.

En tercer lugar, el desarrollo debe ser un proceso sostenible. La satisfacción de las necesidades de hoy no debe poner en riesgo poder cubrir las demandas de las próximas generaciones. Esa sostenibilidad exige el uso racional y respetuoso de los recursos naturales. El desarrollo reclama superar en el Perú la mentalidad social depredadora, que no conoce límites cuando se trata de satisfacer el deseo de rentabilidad o las simples necesidades de supervivencia. El desarrollo será sostenible también por la capacidad para mantener los logros de bienestar que los peruanos vayamos conquistando. Por ello, es preciso dotar a las personas de recursos y capacidades, de oportunidades de participación y de facultades para decidir. En suma, habilitarlas para gobernar sus existencias individuales y colectivas sin que ello atenúe el compromiso del Estado con el bienestar de todos, sin exclusiones.

Desarrollo económico sostenido sobre la base de los recursos físicos, humanos y sociales existentes, por medio de una creativa y competitiva inserción en la economía regional y mundial. Para lograr este fin se debe superar ciertas barreras históricas. Algunas de ellas están asociadas a la forma en que nuestro país se vincula a la economía mundial en un contexto de gran apertura a la competencia internacional, que no toma en cuenta las viejas desigualdades entre regiones y países.

Otras barreras son las derivadas de una estructura centralizada del sector productivo y del mercado interno.

En su lugar han de existir economías regionales consolidadas con ciclos propios de producción, de circulación y de consumo y, al mismo tiempo, en correspondencia creativa con el resto del país.

El florecimiento de cadenas productivas autosostenidas servirá para mantener ese crecimiento diversificado y para generar nuevos campos de generación y aplicación de conocimientos y de innovación. Ello debe ayudar, a su vez, a expandir y diversificar la oferta exportable, cuya limitación es hoy en día uno de los grandes frenos de nuestra economía, dependiente del comercio de productos con escaso valor agregado y avaros en la generación de empleos. Esto requiere de políticas amplias de articulación, integración y fortalecimiento del mercado nacional y de los mercados regionales, y así propiciar espacios.

1.3.2. Desarrollo de competencias del director de institución educativa

Ser director de institución educativa en el Perú generalmente estaba relacionado con la experiencia o por los niveles de escala logrados, Su formación profesional es un tema que ha sido atendido por programas,

talleres, cursos los que no necesariamente han tenido seguimiento ni continuidad, en la evaluación del 2000-2015 de la UNESCO, “La formación de profesionales especializados en gestión de las escuelas todavía es un tema pendiente y en discusión” (pág. 66) al menos en el periodo de evaluación su atención no ha sido sistemática estos últimos años el MINEDU en convenio con universidades a brindado maestría a diversos directores y mediante concurso público se tienen directores designados que han recibido una segunda especialización en gestión educativa.

En el marco de Buen Desempeño Directivos (MBDD 2012), Las competencias que integran los dominios son entendidas como “un saber hacer en un determinado contexto, que implica compromisos, disposición a hacer las cosas con calidad, raciocinio, manejo de unos fundamentos conceptuales y comprensión de la naturaleza moral y las consecuencias sociales de sus decisiones” (pág.17)

Esta definición puede ayudar a una mejor comprensión del actuar directivo. En primer lugar, muestra su singularidad; ya que determinadas acciones de un directivo pueden contribuir a la mejora de la organización y los aprendizajes en una escuela específica, pero no necesariamente son adecuadas para otra escuela. Por eso se dice que el actuar directivo es contextual, cada escuela tiene una cultura, un clima y una capacidad de cambio propia que ha ido desarrollando debido a una determinada historia, y que es necesario comprender. Esta definición asume un saber hacer en un contexto determinado.

En segundo lugar, la competencia es un “saber hacer” con excelencia, utilizando medios sistemáticos y ordenados; y manteniendo la reflexión y autoevaluación constante (racionalidad). El liderazgo se construye liderando y recurriendo en el proceso a nuestra experiencia, al conocimiento adquirido y al sentido de comunidad para la construcción del cambio en la escuela.

En tercer lugar, la competencia tiene un acento ético puesto que la transformación educativa implica tener siempre presente el compromiso y la responsabilidad moral de la enseñanza, propósitos que deben irradiar todas las competencias directivas.

Las competencias propuestas son seis y están distribuidas entre los dos dominios.

1.3.2.1. Estructura del Marco de Buen Desempeño Directivo

En el MBDD, el perfil del desarrollo profesional se encuentra organizado en dominios constituidos por competencias y éstas a su vez desempeños.

Dominios o dimensiones en el desarrollo de competencia del director de I.E.

Los dominios definidos en el Marco de Buen Desempeño del Directivo se entienden como un conjunto de 6 competencias que integran un área específica del actuar directivo; y hacen referencia a los desempeños indispensables para llevar a cabo el proceso de reforma de la escuela. La relación entre los dominios es dinámica, es decir que son parte de un todo integrado e integrador de las actividades del directivo; además, son interdependientes ya que cada uno influye en el desarrollo del otro como parte de un todo interconectado.

Gestión de las condiciones para la mejora de aprendizajes

Abarca las competencias del directivo dirigidas a construir e implementar la reforma de la escuela, gestionando las condiciones para elevar la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje a través de la planificación, la promoción de la convivencia democrática e intercultural y la participación de las familias y comunidad; evaluando sistemáticamente la gestión de la institución educativa.

Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes

Comprende las seis competencias enfocadas a potenciar el desarrollo de la profesionalidad docente, y a implementar un acompañamiento sistemático al proceso de enseñanza que realizan los maestros.

Las competencias

Es el saber actuar, conocer y hacer del director relacionadas con la conducción u orientación respecto de la planificación institucional, procesos pedagógicos, clima escolar, participación democrática, liderazgo, evaluación institucional y gestión de los aprendizajes tanto de los docentes como de los estudiantes.

Desempeños

Es la acción o acciones observables que realizan los directivos y que evidencian el dominio de la competencia. En esta definición se pueden identificar tres condiciones: (1) actuación observable (2) en correspondencia a una responsabilidad y (3) logro de determinados resultados (MINEDU, 2012a). Se puede recolectar la evidencia sobre el cumplimiento o no del desempeño mediante fuentes cualitativas (observación, entrevistas) o cuantitativas (encuestas de percepción, cuestionarios, listas de cotejo, etc.). Dado el carácter contextual de la competencia (como se señaló anteriormente en la definición), la mayoría de desempeños son evaluables con observación in situ. El Marco de Buen Desempeño del Directivo presenta veintiún (21) desempeños.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre la implementación de las políticas públicas educativas y el desarrollo de las competencias y desempeños de los directores en las Instituciones educativas públicas de la UGEL Tambopata?

1.4.2. Problemas específicos

¿Cuáles es el nivel de percepción sobre la implementación de políticas públicas educativas según los directores de instituciones educativas de la UGEL Tambopata?

¿Cuáles es el nivel de autopercepción sobre el desarrollo de sus competencias según los directores de instituciones educativas de la UGEL Tambopata?

¿Cuál es el nivel de relación entre las dimensiones de la implementación de las políticas públicas educativas y el desarrollo de competencias de los directores en las Instituciones educativas públicas de la UGEL Tambopata?

1.5. Justificación del estudio

Valor teórico

La investigación realizada se justifica en la correlación existente entre la implementación de políticas públicas educativas y el desarrollo de competencias de directores de instituciones educativas, Para Vargas (2015) las políticas de los estados suben frente a la necesidad “de prestación de los servicios públicos a las sociedades nacionales; entre dichos servicios encontramos: a) los servicios tributarios; b) trámites diversos, seguridad

pública; c (transporte; d) salud, e) educación; f) abasto; g) agua potable; h) infraestructura; i) comunicaciones; j) etc.”

Relevancia Social

La presente investigación encuentra su relevancia en lo social, ya que sus resultados serán un aporte en la reflexión sobre la implementación de las políticas públicas y su relación con el desarrollo de competencias, la misma que permitirá tomar conciencia de lo que se tiene planificado como sociedad y los aportar que se pueden dar para su concreción.

Desde el punto de vista práctico

El estudio permitió determinar el nivel de relación ente la implementación de las políticas públicas y el desarrollo de competencias de los directores de instituciones educativas.

Utilidad metodológica

El método, las técnicas e instrumentos utilizados en la investigación, luego de demostrada su validez y confiabilidad serán un aporte para trabajos de investigación que se encuentren en relación con las variables “implementación de políticas públicas educativas y desarrollo de competencias de directores de instituciones educativas”.

Factibilidad

La presente investigación fue factible de realización, al ser accesible la información así como también el interés del investigador, asimismo se tuvo también disponibilidad de recursos financieros, humanos y materiales que facilitaron la obtención de datos en función de los objetivos.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

Ha: La implementación de las políticas públicas educativas se relaciona con el desarrollo de competencias de los directores en las Instituciones educativas públicas de la UGEL Tambopata en el nivel positivo considerable.

Ho: La implementación de las políticas públicas educativas no se relaciona con el desarrollo de competencias de los directores en las Instituciones educativas públicas de la UGEL Tambopata en el nivel positivo considerable.

1.6.2. Hipótesis Específicas

- **Ha:** El nivel de implementación de políticas públicas según los directores de instituciones educativas de la UGEL Tambopata es regular.
- **Ho:** El nivel de implementación de políticas públicas según los directores de instituciones educativas de la UGEL Tambopata no es regular.

- **Ha:** El nivel de desarrollo de competencias en los directores de instituciones educativas de la UGEL Tambopata según su apreciación es regular.
- **Ho:** El nivel de desarrollo de competencias en los directores de instituciones educativas de la UGEL Tambopata según su apreciación no es regular.

- **Ha:** Existe relación entre las dimensiones de implementación de las políticas públicas educativas y la variable competencias de los directores de Instituciones educativas públicas de la UGEL Tambopata en el nivel positivo considerable.
- **Ho:** No existe relación entre las dimensiones de implementación de las políticas públicas educativas y la variable competencias de los directores

de Instituciones educativas públicas de la UGEL Tambopata en el nivel positivo considerable.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar el nivel de relación entre la implementación de las políticas públicas educativas y el desarrollo de competencias y desempeños de los directores en las Instituciones educativas públicas de la UGEL Tambopata.

1.7.2. Objetivos específicos

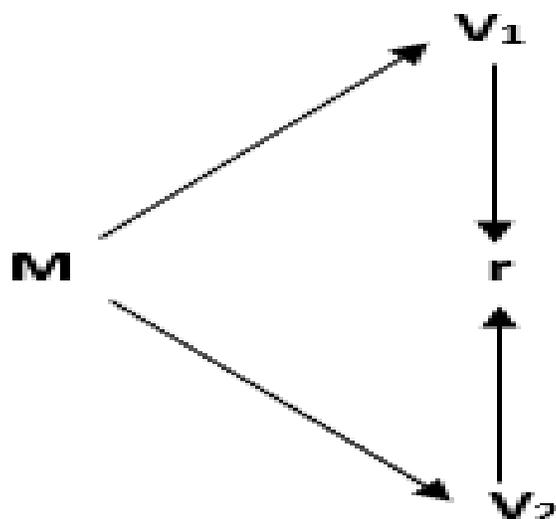
- Determinar el nivel de percepción sobre la implementación de políticas públicas educativas de los directores de instituciones educativas de la UGEL Tambopata.
- Determinar el nivel de autopercepción sobre el desarrollo de sus competencias en los directores de instituciones educativas de la UGEL Tambopata.
- Determinar el nivel de relación entre las dimensiones de las políticas públicas educativas y las competencias de los directores en las Instituciones educativas públicas de la UGEL Tambopata.

II. METODO

2.1. Diseño de estudio.

En el presente trabajo de investigación se aplicó el diseño no experimental, correlacional, de corte transversal, para Hernández (1991) con este diseño no se realiza la manipulación deliberada de las variables ni tampoco se precisa determinar la relación causa y efecto, asimismo el diseño es de corte transversal, ya que orientó que los datos se recolecten en un solo momento, en un tiempo único (pág. 151).

El diseño utilizado por el autor permitió determinar la correlación entre las políticas públicas educativas y desarrollo de competencias de los directores de instituciones educativas.



Dónde:

M: Muestra

V1: Políticas públicas educativas.

V2: Competencias del director de institución educativa.

r: relación entre ambas variables.

2.2. Variables, operacionalización

Operacionalización de variables

TITULO: IMPLEMENTACION DE LAS POLITICAS PUBLICAS EN EDUCACIÓN Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS Y DESEMPEÑOS DE LOS DIRECTIVOS DE LAS IIEE PUBLICAS DE LA UGEL TAMBOPATA MDD 2018.				
Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítemes / Índices	Escala de valoración
<p>{Variable 1:} Políticas educativas El Concejo Nacional de la Educación señala que el Proyecto Educativo Nacional es el desarrollo de la política educativa, compromiso establecido por el Acuerdo Nacional, en éste se tienen priorizados al 2021 seis objetivos.</p> <p>El proyecto Educativo Nacional es el conjunto de políticas que se encuentran el marco estratégico a las decisiones que conducen al desarrollo de la educación. Es un instrumento que sirve para influir en la formulación y ejecución de políticas</p>	<p>{Dimensión 1}</p> <p>Desarrollo económico y competitividad</p> <p>Un reto de la economía es vincularse a la economía del mundo aún con las limitaciones históricas de forma innovadora y creativa. Ser competitivo implica tener en cuenta las potencialidad</p>	1.1. Inversión en políticas sectoriales	1. La inversión en la ejecución de políticas del sector educación guarda relación con las necesidades del mismo	<p>5 Siempre 4 Casi siempre 3 A veces 2 Casi nunca 1 Nunca</p>
		1.2. Competitividad del capital humano	2. Las capacitaciones recibidas favorecen en el crecimiento y competitividad del capital humano relacionadas con su función	
		1.3. Marco normativo	3. El marco normativo favorece al incremento de la oferta de empleo relacionado a su cargo. 4. El marco normativo favorece al cumplimiento de los derechos y a los niveles remunerativos	
		1.4. Diversidad cultural	5. Los recursos con los que se cuenta favorecen para potencializar la diversidad cultural 6. Los recursos disponibles favorecen para la investigación y valoración de las tecnologías, saberes, expresiones de la cultura local favoreciendo su enriquecimiento	

educativas públicas, como para la movilización ciudadana.	es de La diversidad cultural, así como de los recursos naturales (MINEDU - CNE, 2021)		con tecnología modernas	
	{Dimensión 2} Bienestar y equidad El crecimiento implica el bienestar de la población en una sociedad equitativa como el acceso a la salud, servicios básicos, educación...	Servicios básicos	7. El contexto favorece para la implementación con servicios básicos	
		Atención de salud	8. La gestión que realiza es atendida para la implementación con servicios de salud 9. La gestión que realiza es atendida para la implementación de servicios: agua, desagüe, energía eléctrica, internet o cable	
		Educación de calidad	10. La gestión que realiza mediante convenios permiten concretizar la atención de salud de los estudiantes 11. El órgano intermedio apoya con capacitaciones que favorecen al desarrollo de competencias de los directivos 12. El MINEDU favorece al desarrollo de competencias de los directivos	

			<p>13. Se cuenta con potencial humano y de recursos para la implementación de espacios de aprendizaje profesional (GIAS, CIAC, Comunidad profesional de aprendizaje, etc.)</p> <p>14. El tiempo que dispone permite para la planificación y ejecución de acompañamiento a la mayoría del personal</p>	
		Ambiente saludable	<p>15. Existe apoyo de la comunidad educativa para que el ambiente de trabajo esté saludable</p> <p>16. Se cuenta con recursos para implementar el manejo adecuado de residuos sólidos y líquidos</p> <p>17. La comunidad educativa favorece al mantenimiento de las áreas verdes y embellecimiento con jardines</p>	
	<p>{Dimensión 3}</p> <ul style="list-style-type: none"> Afirmación de la institucionalidad democrática 	3.1. Aspecto legal institucional	<p>18. Considera que el aspecto legal e institucional del sector favorece a la afirmación de la institucionalidad democrática</p> <p>19. El potencial humano favorece a la afirmación de la institucionalidad democrática</p>	

	<p>La constitución garantiza el respeto irrestricto del ser humano así como el ejercicio de sus derechos civiles políticos y sociales tanto como sus responsabilidades</p>	<p>3.2 convivencia humana</p>	<p>20. La comunidad educativa permite que se promueva la convivencia humana y el crecimiento y armonía institucional</p> <p>21. Los miembros de su comunidad educativas demuestran responsabilidad desde sus funciones</p> <p>22. El sector favorece al desarrollo del liderazgo e innovación</p>	
	<p>{Dimensión 4}</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reforma del Estado e integración territorial, 	<p>4.1. Descentralización</p>	<p>23. Considera que se viene implementando la descentralización en el sector</p>	

	<p>social y cultural del país</p> <p>Se requiere de nación integrada tanto cultural y territorialmente que busque la descentralización y superar las brechas de exclusión.</p>	<p>4.2.</p> <p>integración</p>	<p>24. El sector favorece a la integración interna para el crecimiento profesional</p> <p>25. El sector favoreces al diálogo, el sentido de pertenencia y la solidaridad</p>	
--	--	--	--	--

TITULO:

IMPLEMENTACION DE LAS POLITICAS PUBLICAS EN EDUCACIÓN Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS Y DESEMPEÑOS DE LOS DIRECTIVOS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PUBLICAS DE LA UGEL TAMBOPATA MADRE DE DIOS 2018.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems / Índices	Escala de valoración
{Variable 1:} Competencias de directores de II.EE Las competencias son: “un saber hacer en contexto, que implica compromisos, disposición a hacer las cosas con calidad, raciocinio, manejo de unos fundamentos conceptuales y comprensión de la naturaleza moral y las consecuencias sociales de sus decisiones” (MINEDU, 2012). Abarca el aspecto cognitivo y actitudinal y la responsabilidad frente a los propios actos.	{Dimensión 1} Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes. Son las competencias que realiza el directivo para la mejora de aprendizajes a través de la planificación, la promoción de la convivencia democrática e intercultural y la participación de las familias y comunidad; y evaluando sistemáticamente la gestión de la institución	1.1. planificación institucional	1. Las capacitaciones recibidas le permiten orientar la planificación de los procesos pedagógicos 2. El contexto escolar le permite propiciar el buen clima escolar 3. La disponibilidad de tiempo y recursos favorecen para orientar el trabajo planificado en base a las características del educando y del contexto	5 Siempre 4 Casi siempre 3 A veces 2 Casi nunca 1 Nunca
		1.2. participación democrática	4. La comunidad educativa favorece para promover la participación democrática de los diversos actores para el logro aprendizajes. 5. Existen condiciones que favorecen la promoción de un clima escolar basado en el respeto y la	

	educativa.		<p>estimulación a la colaboración mutua</p> <p>6. Promueve el reconocimiento a la diversidad</p>	
		<p>1.3. condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad</p>	<p>7. Las orientaciones recibidas sobre gestión pedagógica le permiten acompañar a los docentes para el logro de aprendizajes de calidad de todos y todas las estudiantes</p> <p>8. La plana docente está comprometida para participar en la gestión de recursos humanos en los relacionado con su crecimiento profesional</p> <p>9. Los recursos materiales que le asignan o gestiona es posible repartirlos con equidad y eficiencia</p> <p>10. Dada la carga de actividades alcanzadas por el órgano inmediato es factible promover el uso óptimo del tiempo</p> <p>11. Es factible orientar el uso óptimo de los recursos financieros</p>	

			<p>12. Ha recibido capacitaciones que le permiten liderar la evaluación de la gestión de la institución</p> <p>13. Realiza la rendición de cuentas en el marco de la mejora del logro de aprendizajes de acuerdo a los protocolos establecidos</p>	
		<p>1.4. procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa</p>	<p>14. Se encuentra organizada la comunidad profesional de aprendizaje</p> <p>15. En los espacios de interaprendizaje se observa la colaboración mutua entre el personal</p> <p>16. Propicia la autoevaluación profesional en el marco de la formación continua</p> <p>17. Propicia la mejora de práctica docente para asegurar logros de aprendizaje mediante el interaprendizaje y acompañamiento</p> <p>18. Organiza la planificación de metas en base a la reflexión de resultados de evaluación de aprendizajes</p> <p>19. Organiza y socializa las</p>	

			<p>acciones de acompañamiento y monitoreo</p> <p>20. Acompaña a los docentes en el proceso de ejecución de aprendizajes</p>
	<p>{Dimensión 2}</p> <p>Orientación de los procesos para la mejora de los aprendizajes</p> <p>Son las competencias del directivo dirigido para el desarrollo de la profesionalidad docente y el proceso de acompañamiento sistemático para la mejora de los aprendizajes.</p>	<p>2.1. Comunidad de aprendizaje con los docentes</p>	<p>21. Practica la reflexión conjunta de la práctica pedagógica buscando alternativas viables que puedan concretizarse</p> <p>22. Promueve la socialización de las buenas prácticas</p> <p>23. Favorece el interaprendizaje en base a los resultados del acompañamiento por grados y/o ciclos</p> <p>24. Promueve la sistematización de las buenas prácticas pedagógicas</p>
		<p>2.2. acompañamiento o reflexión</p>	<p>25. Organiza la planificación de metas en base a la reflexión de resultados de evaluación de aprendizajes</p> <p>26. Organiza y socializa las acciones de acompañamiento y monitoreo</p>

			<p>27. Acompaña a los docentes en el proceso de ejecución de aprendizajes</p> <p>28. Practica la reflexión conjunta de la practica pedagógica buscando alternativas viables que puedan concretizarse</p> <p>29. Promueve la socialización de las buenas prácticas</p> <p>30. Favorece el interaprendizaje en base a los resultado del acompañamiento por grados y/o ciclos</p> <p>31. Promueve la sistematización de las buenas prácticas pedagógicas</p>	
--	--	--	---	--

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La población según (Hernandez, 2012) es la “Población o universo Conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones.” Para la presente investigación la población estuvo constituida por los directores de las instituciones educativas de la jurisdicción de la UGEL Tambopata de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios.

Tabla 1: Población: Directores de II.EE de la UGEL Tambopata.

POBLACIÓN	ni
Directores de las II.EE	287
TOTAL	287

Fuente: ESBAS de la UGEL Tambopata

2.3.2. Muestra

Para realizar el cálculo de la muestra se utilizó el muestreo probabilístico, (Hernández, 1991) de acuerdo a los propósitos de la investigación y las características de la población en estudio, el cálculo de la mismas se realizó mediante la siguiente ecuación.

$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{1-\alpha}^2 * p * q}$$

Dónde:

Tamaño de la población	N	287
Z de (1- α)	Z (1- α)	1.96
Proporción de éxito	P	0.50
Complemento de p	Q	0.50
Precisión	D	0.049
Tamaño de la muestra	n	165

Criterios de selección.

Los sujetos de la muestra se seleccionaron de forma aleatoria entre los directores de instituciones educativas públicas de la UGEL Tambopata.

2.4. Técnicas e instrumentos

2.4.1. Técnica

Encuesta: con la finalidad de obtener datos primarios de las variables en estudio.

2.4.2. Instrumento

Se ha construido instrumentos los que tienen: 4 dimensiones el que corresponde a políticas educativas públicas y 2 el de desarrollo de competencias del director de II.EE, con una escala de 5 puntos.

2.4.3. Ficha técnica de instrumento

Nombre: Ficha políticas públicas educativas

Objetivos: el instrumento tiene como finalidad determinar el nivel implementación de las políticas públicas educativas desde la percepción de los directores de las instituciones públicas

Autores: elaboración propia

Administración: Individual

Duración: 20 minutos

Sujeto de aplicación:

Directores de las instituciones públicas

Técnica:

Cuestionario

Encuesta

Tabla 2: Puntuación y escala de calificación

Puntuación numérica	Rango nivel o categoría
5	Siempre
4	Casi siempre
3	A veces
2	Casi nunca
1	Nunca

Nombre: cuestionario desarrollo de competencias directivas

Objetivos: Tiene la finalidad determinar el nivel de desarrollo de competencias directivas desde la percepción de los directores de II.EE.

Autores: Elaboración propia

Administración: Individual

Duración: 30 minutos

Sujeto de aplicación:

Directores de II.EE

Técnica:

Cuestionario

Encuesta

Tabla 3: Puntuación y escala de calificación

Puntuación numérica	Rango nivel o categoría
1	Nunca
2	Casi siempre
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

Validación de los instrumentos

Este proceso se realizó mediante la técnica de juicio de expertos a los que se solicitó su opinión con la finalidad determinar la validez del instrumento, siendo éstos de amplia trayectoria y experiencia en investigación.

Tabla 4: Validación del Cuestionario: políticas públicas educativas

N°	Criterios	Experto 1	Experto 2	Experto 3	promedio
1	Claridad	80	80	80	80
2	Objetividad	80	80	80	80
3	Actualidad	80	80	80	80
4	Organización	80	80	80	80
5	Suficiencia	80	80	80	80
6	Intencionalidad	80	85	85	83
7	Consistencia	80	80	80	80
8	Coherencia	80	80	80	80
9	Metodología	80	80	80	80
10	Pertinencia	80	85	85	83
Promedio					80

Fuente: Ficha de juicio de expertos

Tabla 5: Validación del Cuestionario: desarrollo de competencias del directivo

N°	Criterios	Experto 1	Experto 2	Experto 3	promedio
1	Claridad	80	80	80	80
2	Objetividad	80	80	80	80
3	Actualidad	80	80	80	80
4	Organización	80	80	80	80
5	Suficiencia	80	80	80	80
6	Intencionalidad	80	85	85	83
7	Consistencia	80	80	80	80
8	Coherencia	80	80	80	80
9	Metodología	80	80	80	80
10	Pertinencia	80	85	85	83
Promedio					80

Fuente: Ficha de juicio de expertos

Confiabilidad de los instrumentos

Para identificar el grado de confiabilidad de los instrumentos se aplicó una prueba piloto a algunos trabajadores, los que fueron procesaron en el Paquete estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS). Mediante el coeficiente alfa de Cronbach obteniendo un coeficiente de 0.788 para la variable políticas educativas y 0.899 para la variable competencias y desempeño directivo coeficientes que muestran que ambos instrumentos son fiables.

Tabla 6: Validación de instrumento políticas educativas

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,788	,768	25

Tabla 7: Validación de instrumento competencias y desempeño directivo

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,899	,906	31

Baremos:**Tabla 8: Descriptores para el análisis de la variable: “Políticas educativas”**

INTERVALOS	CRITERIO	%	DESCRIPCIÓN
[101-125]	MUY ALTO	81-100%	Los directores de las instituciones educativas de la UGEL Tambopata perciben que las políticas educativas insertas en el proyecto educativo al 2021 se están implementando en un nivel muy alto.
[76-100]	ALTO	61-80%	Los directores de las instituciones educativas de la UGEL Tambopata perciben que las políticas educativas insertas en el proyecto educativo al 2021 se están implementando en un nivel alto.
[51-75]	REGULAR	41-60%	Los directores de las instituciones educativas de la UGEL Tambopata perciben que las políticas educativas insertas en el proyecto educativo al 2021 se están implementando en un nivel regular.
[26-50]	BAJO	21-40%	Los directores de las instituciones educativas de la UGEL Tambopata perciben que las políticas educativas insertas en el proyecto educativo al 2021 se están implementando en un nivel bajo.
[01-25]	MUY BAJO	01-20%	Los directores de las instituciones educativas de la UGEL Tambopata perciben que las políticas educativas insertas en el proyecto educativo al 2021 se están implementando en un nivel muy bajo.

Fuente: elaboración por la autora

Tabla 9: Descriptores para el análisis de la variable: “Competencias de los directores de las II.EE”

INTERVALOS	CRITERIO	%	DESCRIPCIÓN
[125-155]	MUY ALTO	81-100%	Los directores de las instituciones educativas de la UGEL Tambopata perciben que su compromiso y disposición para hacer las cosas en relación con los recursos disponibles se ubica en un nivel muy alto
[94-124]	ALTO	61-80%	Los directores de las instituciones educativas de la UGEL Tambopata perciben que su compromiso y disposición para hacer las cosas en relación con los recursos disponibles se ubica en un nivel alto
[63-93]	REGULAR	41-60%	Los directores de las instituciones educativas de la UGEL Tambopata perciben que su compromiso y disposición para hacer las cosas en relación con los recursos disponibles se ubica en un nivel regular
[32-62]	BAJO	21-40%	Los directores de las instituciones educativas de la UGEL Tambopata perciben que su compromiso y disposición para hacer las cosas en relación con los recursos disponibles se ubica en un nivel bajo
[01-31]	MUY BAJO	01-20%	Los directores de las instituciones educativas de la UGEL Tambopata perciben que su compromiso y disposición para hacer las cosas en relación con los recursos disponibles se ubica en un nivel muy bajo

Fuente: elaboración por la autora

2.5. Métodos de análisis de datos

Para la presentación y análisis de datos se aplicó;

La estadística descriptiva organizándose la información en cuadros y tablas estadísticas

Tablas de frecuencia: La información obtenida se sistematizó en tablas de distribución de frecuencias relativas y absolutas que permitieron para análisis.

Figuras: para la comprensión de la información obtenida y procesada se empleó los gráficos de barras.

Los estadísticos de dispersión: permitieron identificar las inferencias conducentes a comprobar la certeza de las hipótesis.

Pruebas de hipótesis: Se aceptó la hipótesis enunciada, en función de la consistencia de los resultados obtenidos de la muestra

Según (Kerlinger 1979) citado por (Hernández, 1991), las hipótesis constituyen instrumentos excelentes para el avance del conocimiento, éstas pueden ser sometidas a prueba y demostrarse como probablemente correctas o incorrectas, sin que interfieran en los valores y las creencias del individuo. Para la prueba de hipótesis se utilizó el **Paquete estadístico SPSS:** en el que se tabularon los datos y se obtuvieron los resultados de fiabilidad y factorización de los cuestionarios utilizados.

La estadística inferencial se aplicó para los cálculos del coeficiente de correlación. Utilizándose el estadístico correlación de Pearson con el que se calcularon los factores se correlacionaron las variables en estudio.

Para la determinación del nivel de correlación se utilizó la tabla siguiente:

Nivel de medición de las variables

- 1.00 = *correlación negativa perfecta.*
 - 0.90 = Correlación negativa muy fuerte
 - 0.75 = Correlación negativa considerable
 - 0.50 = Correlación negativa media.
 - 0.25 = Correlación negativa débil.
 - 0.10 = Correlación negativa muy débil.
 - 0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.
 - +0.10 = Correlación positiva muy débil.
 - +0.25 = Correlación positiva débil.
 - +0.50 = Correlación positiva media.
 - +0.75 = Correlación positiva considerable.
 - +0.90 = Correlación positiva muy fuerte.
 - +1.00 = *Correlación positiva perfecta.*
-

Fuente: Hernández et al (2011). Metodología de la investigación, Pág. 453.

2.6. Aspectos Éticos

Al inicio de la investigación se solicitó autorización de la directora de la UGEL Tambopata para aplicar los instrumentos de recojo de datos a los directores de las instituciones educativas de su jurisdicción.

Los instrumentos tenían carácter de anónimos para garantizar la confidencialidad de los mismos.

III. RESULTADOS

Para la ejecución de la presente investigación se aplicó dos instrumentos de medición dirigido a los directores de UGEL Jurisdicción Tambopata, la muestra estuvo conformada por 165 directores a quienes se les aplicó los instrumentos en mención con la finalidad de determinar el nivel de relación existente entre la implementación de las políticas educativas y el desarrollo de competencias de los directivos de la UGEL Tambopata 2018. Previamente los Instrumentos se sometieron a juicios de experto y al cálculo de la confiabilidad mediante el estadístico alfa de Cronbach.

✓ La encuesta sobre políticas educativas constó de 25 ítems y cuatro dimensiones (desarrollo económico y competitividad, bienestar y equidad, afirmación de la institucionalidad democrática y reforma del estado e integración territorial, social y cultural del país).

✓ El instrumento sobre competencias de los directores de instituciones educativas constó de 31 ítems y dos dimensiones (gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y orientación de los procesos para la mejora de los aprendizaje),

Ambos instrumentos fueron aplicados en un lapso de tiempo de (30 días) aproximadamente un mes, de acuerdo al diseño de la investigación, descriptivo correlacional transversal.

Para el análisis de los datos de la muestra, se analizaron los resultados obtenidos de acuerdo a los intervalos elaborados en los descriptores de análisis, los cuales arrojan la frecuencia y el respectivo porcentaje, asimismo los datos obtenidos fueron procesados con el paquete estadístico SPSS v. 22.

Para determinar el nivel de percepción sobre la implementación de las políticas públicas educativas de los directores de las instituciones educativas se analizó las frecuencias mediante la estadística descriptiva

3.1. Análisis descriptivo

Tabla 10: Puntuaciones generales para la variable políticas educativas

n	D1	D2	D3	D4	V1
1	25	40	15	9	89
2	15	38	20	10	83
3	16	35	20	14	85
4	20	30	25	14	89
5	15	33	20	14	82
6	8	28	18	8	62
7	16	30	25	9	80
8	12	28	15	8	63
9	18	40	25	9	92
10	19	35	20	9	83
11	17	33	23	10	83
12	24	27	15	14	80
13	26	35	20	14	95
14	25	40	20	14	99
15	23	38	25	8	94
16	18	35	20	9	82
17	19	30	18	8	75
18	20	33	25	9	87
19	21	28	15	8	72
20	25	30	25	9	89
21	27	28	20	8	83
22	23	40	23	9	95
23	20	35	15	8	78
24	25	33	20	9	87
25	15	27	20	8	70
26	16	35	25	9	85
27	20	40	20	12	92
28	15	38	18	12	83
29	8	35	25	9	77
30	16	30	15	8	69
31	12	33	25	9	79
32	18	28	20	8	74
33	19	30	23	10	82
34	17	28	15	8	68
35	24	40	20	9	93
36	26	35	20	8	89
37	25	33	25	9	92
38	23	27	20	12	82
39	18	35	18	12	83
40	19	40	25	9	93
41	20	38	15	10	83
42	21	35	25	9	90
43	25	30	20	12	87
44	25	33	23	9	90
45	15	28	15	8	66
46	16	30	20	9	75
47	20	28	20	10	78
48	15	40	25	9	89
49	8	35	20	12	75
50	16	33	18	9	76
51	12	27	25	8	72
52	18	35	15	9	77
53	19	40	25	10	94
54	17	38	20	12	87
55	24	35	23	9	91
56	26	30	15	10	81
57	25	33	20	9	87
58	15	28	20	12	75
59	16	30	25	9	80
60	20	28	20	8	76
61	15	40	18	9	82
62	8	35	25	10	78
63	16	33	15	9	73
64	12	27	25	12	76
65	18	35	20	9	82
66	19	40	23	8	90
67	17	38	15	9	79
68	26	35	20	8	89
69	25	33	25	9	92
70	23	27	20	12	82

Fuente: Elaboración.

n	D1	D2	D3	D4	V1
71.	24	35	20	12	91
72.	26	30	20	9	85
73	25	33	25	10	93
74	23	28	20	9	80
75	18	30	18	12	78
76	19	28	25	9	81
77	20	40	15	8	83
78	21	35	25	9	90
79	25	33	20	10	88
80	27	27	23	9	86
81	23	35	15	12	85
82	20	40	20	9	89
83	25	38	20	8	91
84	15	35	25	9	84
85	16	30	20	9	75
86	20	33	18	8	79
87	15	28	25	9	77
88	8	30	15	10	63
89	16	28	25	9	78
90	12	40	20	9	81
91	18	35	23	8	84
92	19	33	15	9	76
93	17	27	20	10	74
94	24	35	20	9	88
95	26	40	25	12	103
96	25	38	20	9	92
97	23	35	18	8	84
98	18	30	25	9	82
99	19	33	15	12	79
100	20	28	25	9	82
101	21	30	20	10	81
102	25	28	23	9	85
103	27	40	15	12	94
104	23	35	20	9	87
105	20	33	20	8	81

n	D1	D2	D3	D4	V1
106	20	38	25	9	92
107	15	35	15	8	73
108	8	30	25	9	72
109	16	33	20	10	79
110	12	28	23	9	72
111	18	30	15	12	75
112	19	28	20	9	76
113	17	40	20	8	85
114	24	35	25	9	93
115	26	33	20	12	91
116	25	27	18	9	79
117	15	35	25	10	85
118	16	40	15	9	80
119	20	38	25	9	92
120	15	35	20	8	78
121	8	30	23	9	70
122	16	33	15	10	74
123	12	28	20	9	69
124	18	30	20	12	80
125	19	28	25	9	81
126	17	40	20	8	85
127	24	35	18	9	86
128	26	33	25	12	96
129	25	27	15	9	76
130	23	35	25	10	93
131	18	40	20	9	87
132	19	38	23	12	92
133	20	35	15	9	79
134	21	30	20	8	79
135	25	33	20	9	87
136	27	28	25	10	90
137	23	30	20	9	82
138	20	38	25	9	92
139	15	35	15	8	73
140	8	30	25	9	72

n	D1	D2	D3	D4	V1
141	20	28	18	12	78
142	25	40	25	9	99
143	15	35	15	8	73
144	16	33	25	9	83
145	20	27	20	8	75
146	15	35	23	9	82
147	8	40	15	10	73
148	16	38	20	9	83
149	12	35	15	12	74
150	18	30	20	9	77
151	19	33	20	8	80
152	17	28	25	9	79
153	24	30	20	12	86

n	D1	D2	D3	D4	V1
154	18	33	25	12	88
155	19	27	20	9	75
156	20	35	23	8	86
157	21	33	15	9	78
158	25	28	20	10	83
159	27	30	20	9	86
160	23	28	25	12	88
161	20	40	20	9	89
162	25	35	18	8	86
163	27	33	25	9	94
164	23	27	15	12	77
165	27	35	25	9	96

D1: DESARROLLO ECONÓMICO Y COMPETITIVIDAD

D2: BIENESTAR Y EQUIDAD

D3: AFIRMACIÓN DE LA INSTITUCIONALIDAD DEMOCRÁTICA

D4 REFORMA DEL ESTADO E INTEGRACIÓN TERRITORIAL, SOCIAL Y CULTURAL DEL PAÍS

V1: POLITICAS EDUCATIVAS

Fuente: Base de datos

3.1.1. Verificación de la hipótesis específica N° 1

El nivel de percepción sobre la implementación de las políticas públicas es regular en los directores de instituciones educativas de la UGEL Tambopata.

Para la confirmación de la hipótesis en mención se analizó las frecuencias de los datos obtenidos.

Tabla 11: Estadísticos Descriptivos; implementación de las políticas educativas

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Desarrollo económico y competitividad	165	1	5	2,86	,680
Bienestar y equidad	165	2	4	2,82	,485
Afirmación de la institucionalidad democrática	165	2	4	2,61	,602
Reforma del Estado e integración territorial, social y cultural del país	165	2	4	2,56	,510
Políticas educativas	165	2	3	2,87	,334
N válido (por lista)	165				

Fuente: elaboración por la autora

Análisis

En la tabla 11, se visualiza que la variable tuvo una puntuación de 2,87 que corresponde al nivel regular, con respecto a las dimensiones desarrollo económico y competitividad, 2,86; Bienestar y equidad con 2,82; afirmación de la institucionalidad democráticas que obtuvo en promedio 2,61 y reforma del estado con 2,56 ubicándose todas dimensiones de políticas educativas en el nivel regular.

Por los resultados obtenidos podemos inferir que el nivel de percepción que tienen los directores respecto de la implementación de las políticas educativas es regular es decir a veces se implementan la mayoría éstas.

Tabla 12: Desarrollo económico y competitividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY BAJO	8	4,8	4,8	4,8
	BAJO	26	15,8	15,8	20,6
	REGULAR	113	68,5	68,5	89,1
	ALTO	17	10,3	10,3	99,4
	MUY ALTO	1	,6	,6	100,0
	Total	165	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

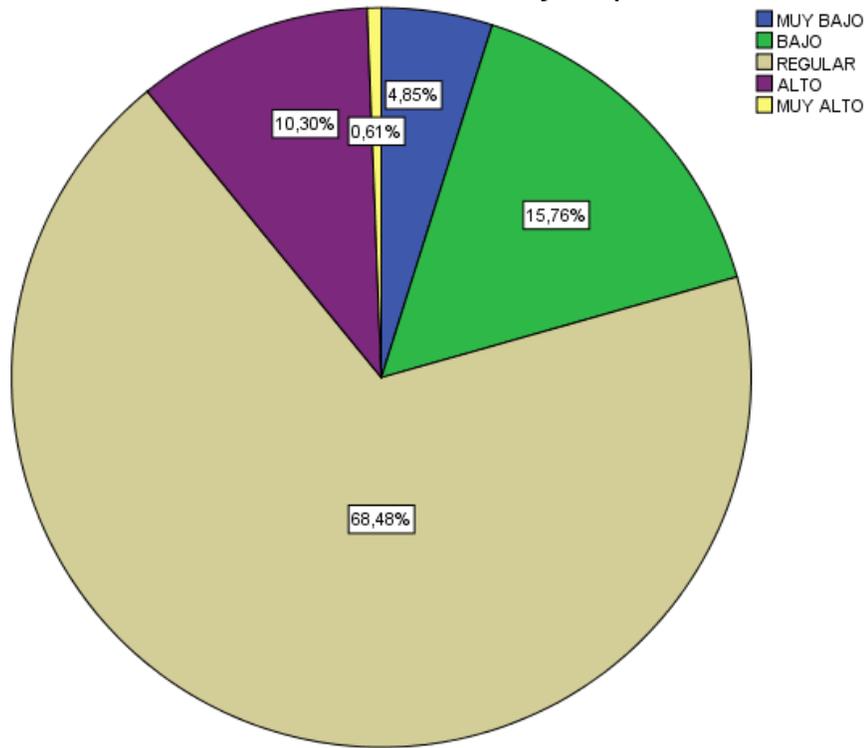
La percepción que tienen los directores sobre la implementación de la dimensión: desarrollo económico y competitividad se ubicó en el nivel regular al señalar el 68,5% de los directores que a veces se implementan debido a que la inversión destinada a la ejecución de políticas del sector educación a veces guarda relación con las demandas y necesidades, mientras que el 15,83% considera un nivel bajo y un 10,3% en un nivel alto, esta diferencia es posible que se deba a que en las instituciones educativas de algunos directores se está implementando proyectos de inversión pública integrales que no solo abarca la infraestructura, sino también el equipamiento y capacitación a los docentes.

Con relación a la competitividad del capital humano y el marco normativo la diferencia se puede deber a que luego de la evaluación algunos directores se designaron por tres años y ello implicó el que recibieran capacitaciones así como monitoreo y acompañamiento que apoyó en el desarrollo de sus competencias como directivos.

Con respecto a las diferencias que hay en el desarrollo de la diversidad cultural igualmente las instituciones bilingües son las que tienen recursos y capacitaciones para incentivar la recuperación de la lengua materna y cultura no siendo así en las instituciones monolingües.

Lo mencionado se puede visualizar en la Figura siguiente

FIGURA 1: DESARROLLO ECONÓMICO Y COMPETITIVIDAD



Fuente: base de datos

La tabla 13 nos muestra el nivel de implementación de bienestar y equidad desde la percepción de los directores de instituciones educativas.

Tabla 13: bienestar y equidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	37	22,4	22,4	22,4
	REGULAR	121	73,3	73,3	95,8
	ALTO	7	4,2	4,2	100,0
	Total	165	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Análisis

Con respecto a la implementación de la dimensión bienestar y equidad el 73.3% de los directores lo ubicaron en el nivel regular, un 22,4% en el nivel bajo y sólo un 4,2% en el nivel alto, del mismo modo las diferencias se pueden deber a que algunas instituciones educativas se encuentran en el centro de la ciudad lo que les da acceso a los servicios básicos y de salud, mientras que otros están en la periferia de la ciudad o en zona rural no teniendo acceso algunos como el desagüe u otros a agua, desagüe y luz ni servicios de salud.

Con relación a la educación de calidad las diferencias se deben a que algunas instituciones se encuentran con mayor apoyo en las capacitaciones por la cercanía a la UGEL o acceso al internet (capacitaciones virtuales) algunos se encuentran acompañados por los programas mientras que otros no reciben estos apoyos por la lejanía de las instituciones educativas. También algunos directores tienen carga administrativa que le restringe el tiempo para el acompañamiento y monitoreo a los docentes.

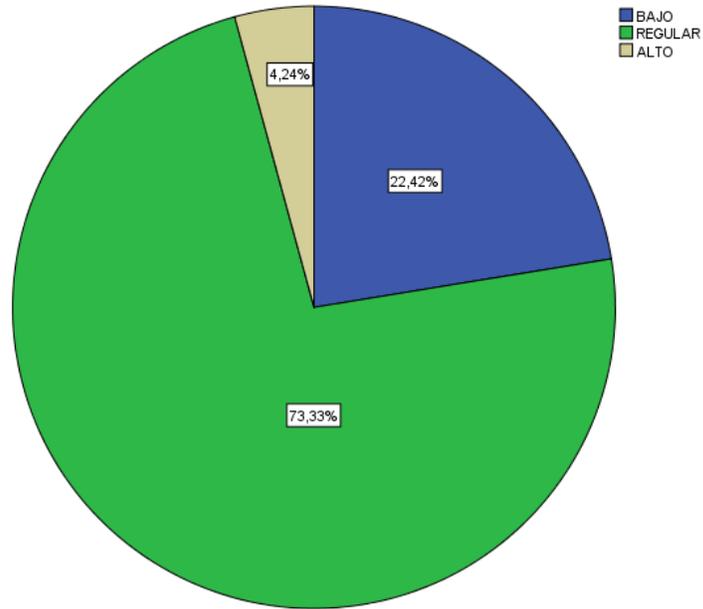
Sobre el apoyo para un ambiente saludable se pudo observar que no se tiene manejo de los residuos sólidos, sólo tienen jardines algunas instituciones educativas otras solo se limitan a mantener despejado de hierba el contorno de la I.E.

Lo mencionado se visualiza en la figura siguiente

FIGURA 2: BIENESTAR Y EQUIDAD

Fuente: base de datos

La tabla 14 contiene los niveles de implementación de afirmación de



institucionalidad democrática desde la percepción de los directores de instituciones educativas de la UGEL Tambopata.

Tabla 14: afirmación de la institucionalidad democrática

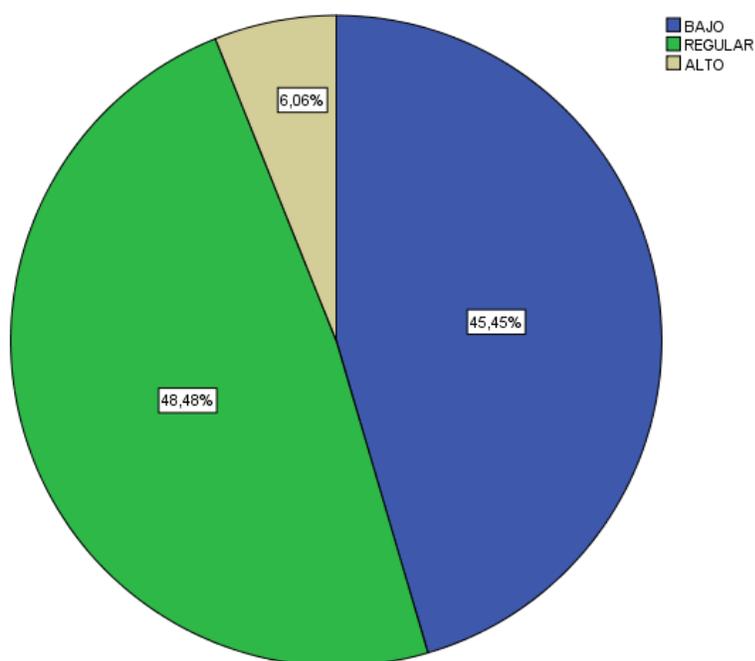
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	75	45,5	45,5	45,5
	REGULAR	80	48,5	48,5	93,9
	ALTO	10	6,1	6,1	100,0
	Total	165	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Análisis:

En relación a la implementación de la dimensión: afirmación de la institucionalidad democrática, el 45.5% de directores los ubicaron en el nivel bajo, el 48,5% en el nivel regular y alto el 6,1% lo que nos permite inferir que desde la percepción de los directores las acciones de las autoridades educativas así como la comunidad educativa no siempre favorece a su concreción ni a fomentar una buena convivencia humana

FIGURA 3: AFIRMACIÓN DE LA INSTITUCIONALIDAD DEMOCRÁTICA



Fuente: base de datos

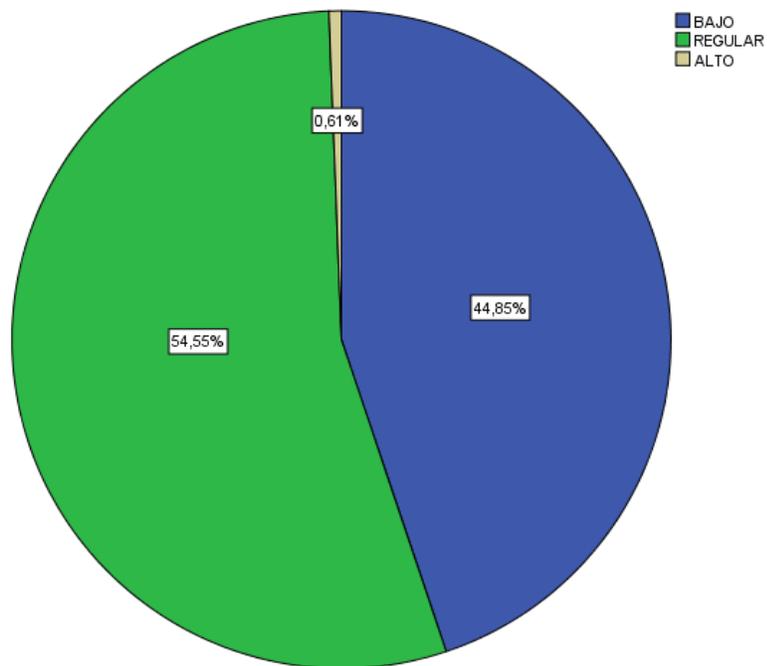
Tabla 15: Reforma del estado e integración territorial, social y cultural del país

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	74	44,8	44,8	44,8
	REGULAR	90	54,5	54,5	99,4
	ALTO	1	,6	,6	100,0
	Total	165	100,0	100,0	

Fuente: base de datos

Con respecto a la implementación de la dimensión reforma del estado e integración territorial, social y cultural del país en la percepción de los directores en un 54,5% lo ubicó en el nivel regular ello coincide con el proceso de implementación de la descentralización, y 44,8% en el nivel es bajo, es posible estas diferencias a que algunos directores tiene más autonomía que otros los designados pueden contratar al personal docente mas no así los que no tienen esa condición, en la figura siguiente se visualiza los niveles alcanzados.

FIGURA 4: REFORMA DEL ESTADO E INTEGRACIÓN TERRITORIAL, SOCIAL Y CULTURAL DEL PAÍS



Fuente: base de datos

La tabla 16 nos muestra el nivel de implementación de las políticas públicas.

Tabla 16: Políticas educativas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	21	12,7	12,7	12,7
	REGULAR	144	87,3	87,3	100,0
	Total	165	100,0	100,0	

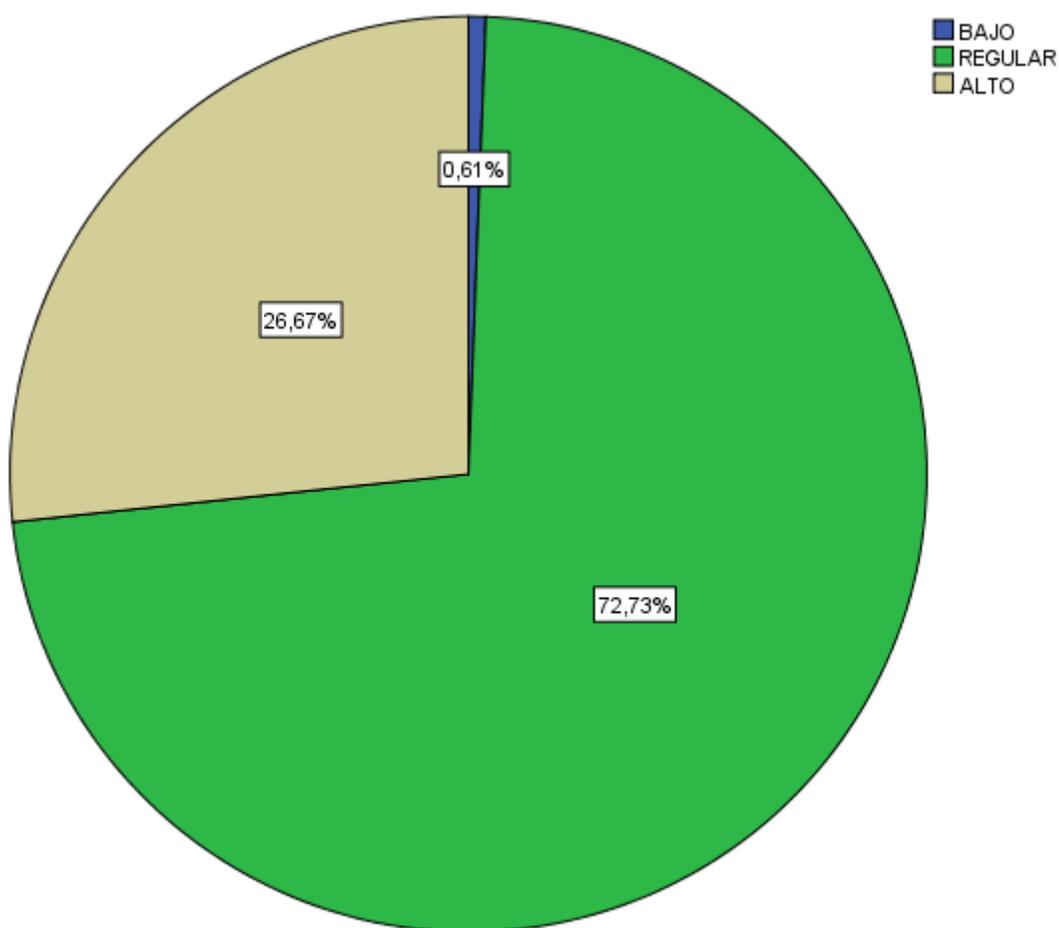
Fuente: Base de datos

Análisis:

Luego del análisis de las dimensiones se puede señalar que la mayoría de los directores que corresponde al 87,3% manifiesta que las políticas educativas se implementan en el nivel regular. Mientras que en el nivel bajo el 12,7%. Lo mencionado se puede observar en la siguiente figura.

FIGURA N° 05

FIGURA 5: VARIABLE POLÍTICAS EDUCATIVAS



Fuente: base de datos

3.1.2. Verificación de la hipótesis específica N° 2

Para la verificación de la presente hipótesis se analizó las frecuencias obtenidas de la variable competencias del director de institución educativa.

El nivel de autopercepción sobre el desarrollo de sus competencias es regular en los directores de instituciones educativas de la UGEL Tambopata

Tabla 17: Puntuaciones generales para la variable competencias del director de II.EE

N	D5	D6	V2	n	D5	D6	V2	n	D5	D6	V2
1	50	30	80	56	49	37	86	111	58	45	103
2	45	35	80	57	60	35	95	112	60	45	105
3	55	33	88	58	56	30	86	113	48	40	88
4	58	28	86	59	70	25	95	114	45	26	71
5	60	34	94	60	80	40	120	115	49	30	79
6	48	30	78	61	75	37	112	116	60	28	88
7	45	28	73	62	60	35	95	117	56	33	89
8	49	33	82	63	55	40	95	118	66	45	111
9	60	45	105	64	45	26	71	119	67	35	102
10	56	30	86	65	50	30	80	120	67	40	107
11	70	25	95	66	45	28	73	121	60	26	86
12	60	33	93	67	55	35	90	122	55	30	85
13	59	35	94	68	58	45	103	123	45	28	73
14	60	45	105	69	60	45	105	124	36	40	76
15	55	36	91	70	48	35	83	125	57	35	92
16	54	26	80	71	45	26	71	126	50	45	95
17	53	30	83	72	49	40	89	127	45	40	85
18	55	28	83	73	60	45	105	128	55	26	81
19	40	30	70	74	56	45	101	129	58	34	92
20	55	35	90	75	70	40	110	130	60	36	96
21	48	34	82	76	50	26	76	131	55	45	100
22	50	28	78	77	45	30	75	132	45	40	85
23	54	33	87	78	55	28	83	133	49	34	83
24	50	30	80	79	58	40	98	134	60	36	96
25	50	28	78	80	60	32	92	135	56	40	96
26	45	50	95	81	56	45	101	136	70	26	96
27	55	34	89	82	45	40	85	137	80	30	110
28	58	30	88	83	49	26	75	138	75	28	103

N	D5	D6	V2
29	60	30	90
30	48	35	83
31	45	40	85
32	49	28	77
33	60	35	95
34	56	30	86
35	70	28	98
36	62	50	112
37	65	45	110
38	60	30	90
39	55	25	80
40	45	34	79
41	36	34	70
42	38	38	76
43	40	34	74
44	55	26	81
45	48	30	78
46	50	28	78
47	54	35	89
48	50	40	90
49	50	30	80
50	45	35	80
51	55	33	88
52	54	28	82
53	60	40	100
54	48	30	78
55	55	28	83

n	D5	D6	V2
84	50	30	80
85	58	28	86
86	55	32	87
87	58	45	103
88	60	36	96
89	48	40	88
90	45	26	71
91	49	40	89
92	60	45	105
93	56	33	89
94	70	40	110
95	80	26	106
96	62	30	92
97	60	28	88
98	55	40	95
99	45	33	78
100	36	45	81
101	38	40	78
102	40	26	66
103	55	30	85
104	48	28	76
105	50	40	90
106	54	45	99
107	50	34	84
108	50	40	90
109	45	26	71
110	55	33	88

n	D5	D6	V2
139	60	40	100
140	55	45	100
141	59	45	104
142	36	40	76
143	52	26	78
144	40	40	80
145	55	37	92
146	48	35	83
147	50	34	84
148	54	40	94
149	50	45	95
150	50	34	84
151	45	40	85
152	55	26	81
153	58	30	88
154	60	28	88
155	48	33	81
156	45	45	90
157	49	36	85
158	60	40	100
159	56	26	82
160	70	40	110
161	80	35	115
162	75	33	108
163	60	40	100
164	55	26	81
165	55	30	85

Fuente: Base de datos.

D4: GESTIÓN DE LAS CONDICIONES PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES.

D5: ORIENTACIÓN DE LOS PROCESOS PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJE

V7: COMPETENCIAS DE DIRECTORES DE I.I.EE

Tabla 18: Estadísticos descriptivos para la variable: competencias de los directores de instituciones educativas

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Competencias de directores de II.EE	165	2	4	2,94	,423
Orientación de los procesos para la mejora de los aprendizajes	165	2	4	2,78	,585
Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.	165	2	5	3,21	,667
N válido (por lista)	165				

Fuente: elaboración propia

Análisis

En la tabla 18, observamos que la variable desarrollo de competencias del director de I.E de acuerdo a los datos obtenidos el promedio se ubica en 2,94 puntos, correspondiente al nivel regular, por lo que podemos inferir que en el desarrollo de sus competencias tienen algunas limitaciones los directores, respecto a la dimensión orientaciones para la mejora de los aprendizajes se obtuvo un promedio de 2,78 que corresponde al nivel regular puede deberse a que los directores tienen mucha carga administrativa lo que les limita el trabajo de acompañamiento, respecto a la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes se obtuvo en promedio 3,21 puntos, que corresponde al nivel regular, se puede inferir igualmente, que se tienen limitaciones respecto de los recursos para ,mejorar los aprendizajes.

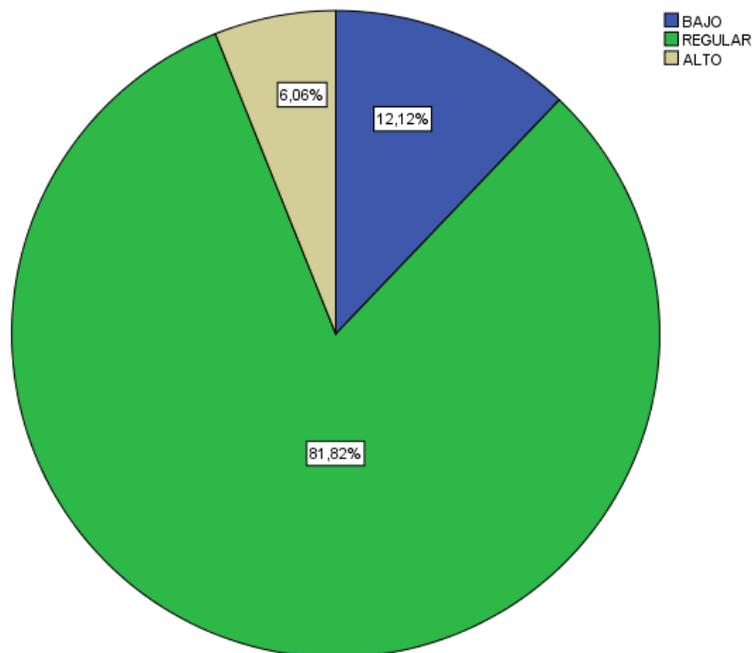
Tabla 19: Competencia de los directores de las II.EE

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	20	12,1	12,1	12,1
	REGULAR	135	81,8	81,8	93,9
	ALTO	10	6,1	6,1	100,0
	Total	165	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

Con relación a la percepción de los directores sobre el desarrollo de sus competencias un 81,8% se ubicaron en el nivel regular debido que a veces se encuentran limitaciones para demostrarlas específicamente en relación a las condiciones para la concreción de las mismas, pese a las gestiones que se realiza, más aún en la tendencia actual en el que se trabaja por productos, mientras que un 12,1% se ubicaron en el nivel bajo y un 6,1% en un nivel alto ya que les ha sido factible concretizar sus gestiones.

FIGURA 6: COMPETENCIAS DEL DIRECTOR DE INSTITUCIÓN EDUCATIVA



Fuente: base de datos

Los datos obtenidos con respecto a la preparación para el aprendizaje se presentan en la siguiente tabla

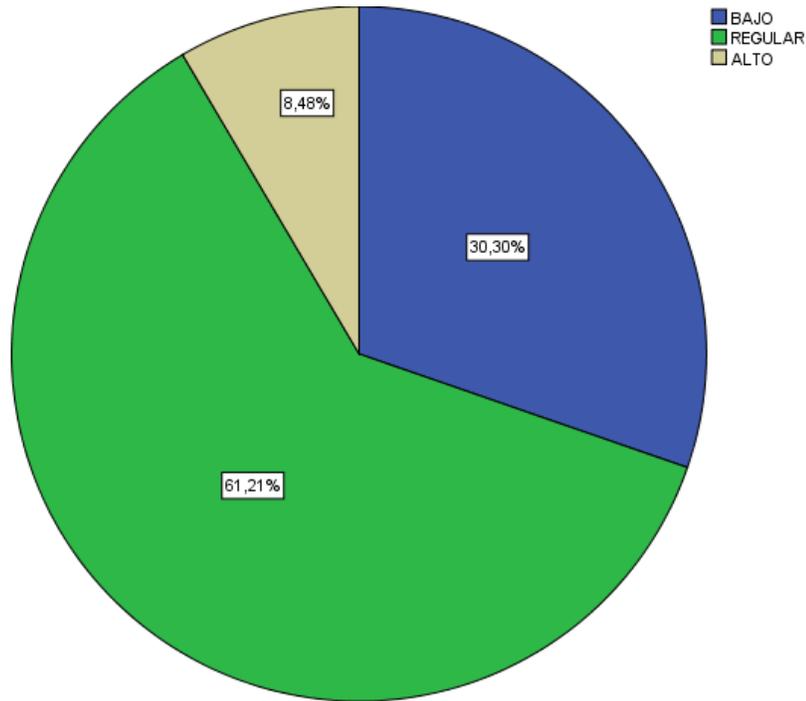
Tabla 20: Orientación de los procesos para la mejora de los aprendizajes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido BAJO	50	30,3	30,3	30,3
REGULAR	101	61,2	61,2	91,5
ALTO	14	8,5	8,5	100,0
Total	165	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

Sobre la dimensión orientaciones de mejora de los aprendizajes, un 30,3% de directores de las instituciones educativas se ubicaron en el nivel bajo mientras que un 61,2% en el nivel regular, se puede inferir por las opciones elegidas que algunos directores no siempre han recibido capacitaciones que les permitan realizar la reflexión sobre los procesos pedagógicos al haber recibido orientaciones generalidades y con limitaciones organizar los espacios de interaprendizaje y identificación, sistematización y socialización de las buenas prácticas. Asimismo la disponibilidad del tiempo en las instituciones educativas polidocentes por la carga administrativa limita el monitoreo y acompañamiento así como la carga docente. En las I.E multigrado no logran monitorear debido a que tienen aula a cargo.

FIGURA 7: ORIENTACIONES DE LOS PROCESOS PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES



Fuente: base de datos

La tabla 21 nos muestra el nivel de las percepciones de los directores respecto de la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes

Tabla 21: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes

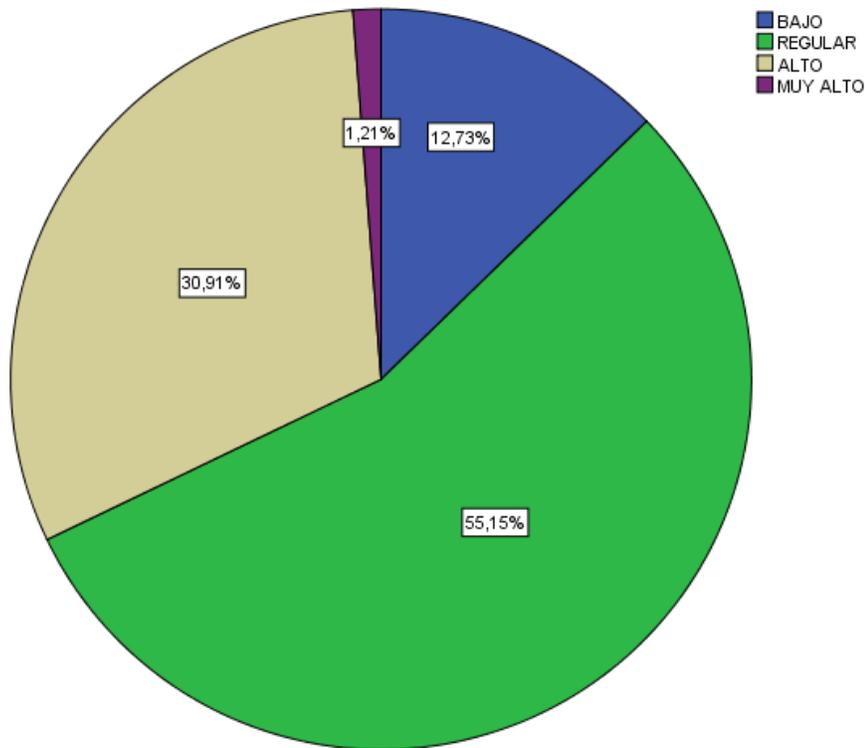
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido BAJO	21	12,7	12,7	12,7
REGULAR	91	55,2	55,2	67,9
ALTO	51	30,9	30,9	98,8
MUY ALTO	2	1,2	1,2	100,0
Total	165	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

En la dimensión gestión de condiciones de mejora de los aprendizajes un 55,2% se ubicó en el nivel regular es decir orienta de forma general los

procesos pedagógicos de planificación, promueve el buen clima instituciones aún en las adversidades que se les presentan, tratan de optimizar los recursos materiales y financieros así como promover la autoevaluación y evaluación de la gestión; el 30,9% se ubicó en el nivel alto ya que está en proceso de mejora,

FIGURA 8: GESTIÓN DE LAS CONDICIONES DE LOS APRENDIZAJES



Fuente: base de datos

3.2. Análisis inferencial

3.2.1. Pruebas de normalidad:

Tabla N° 26: Prueba de Kolmogorov para una muestra

	Kolmogorov-		
	Estadístico	gl	Sig.
COMPETENCIAS DEL DIRECTOR DE II.EE	,366	165	,000
POLÍTICAS EDUCATIVAS	,446	165	,000

Fuente: Base de datos

En la tabla N°26 se observa el P-Valor en la variables es inferior al nivel de significancia (0.05), por lo que se aplicarán pruebas relacionales no paramétricas.

3.2.2. Matriz de Correlaciones

Tabla 22: matriz de correlaciones

		Políticas Educativas	Competencias del director de institución educativa	Desarrollo económico y competitividad	Bienestar y equidad	Afirmación de la institucionalidad democrática	Reforma del Estado e integración territorial, social y cultural del país
Políticas Educativas	Correlación de Pearson	1	,155*	,413**	,363**	,213**	,137
	Sig. (bilateral)		,046	,000	,000	,006	,080
	N	165	165	165	165	165	165
Competencias del director de institución educativa	Correlación de Pearson	,155*	1	,087	,155*	-,030	,011
	Sig. (bilateral)	,046		,267	,047	,700	,886
	N	165	165	165	165	165	165
Desarrollo económico y competitividad	Correlación de Pearson	,413**	,087	1	-,051	,056	,054
	Sig. (bilateral)	,000	,267		,515	,476	,492
	N	165	165	165	165	165	165
Bienestar y equidad	Correlación de Pearson	,363**	,155*	-,051	1	,033	-,071
	Sig. (bilateral)	,000	,047	,515		,676	,367
	N	165	165	165	165	165	165
Afirmación de la institucionalidad democrática	Correlación de Pearson	,213**	-,030	,056	,033	1	-,075
	Sig. (bilateral)	,006	,700	,476	,676		,339
	N	165	165	165	165	165	165
Reforma del Estado e integración territorial, social y cultural del país	Correlación de Pearson	,137	,011	,054	-,071	-,075	1
	Sig. (bilateral)	,080	,886	,492	,367	,339	
	N	165	165	165	165	165	165

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de datos

3.2.3. Confirmación de la hipótesis específica N° 3

El análisis de las relaciones cada una de las dimensiones de políticas educativas y la variable competencias del director se presenta a continuación:.

Tabla 23: correlación entre competencias del director y desarrollo económico y competitividad

		Competencias del director de institución educativa	Desarrollo económico y competitividad
Competencias del director de institución educativa	Correlación de Pearson	1	,087
	Sig. (bilateral)		,267
	N	165	165
Desarrollo económico y competitividad	Correlación de Pearson	,087	1
	Sig. (bilateral)	,267	
	N	165	165

Fuente: base de datos

Los resultados obtenidos en el que el nivel de correlación es 0.087 nos permiten señalar que existe correlación positiva muy baja entre la dimensión desarrollo económico y competitividad y las competencias del director de institución educativa.

Tabla 24: correlación entre competencias del director y bienestar y equidad

		Competencias del director de institución educativa	Bienestar y equidad
Competencias del director de institución educativa	Correlación de Pearson	1	,155
	Sig. (bilateral)		,047
	N	165	165
Bienestar y equidad	Correlación de Pearson	,155	1
	Sig. (bilateral)	,047	
	N	165	165

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: base de datos

Los resultados obtenidos para la relación entre la dimensión bienestar y equidad y la variable competencias del director fue de 0.143 por lo que el nivel de correlación es positiva muy débil.

Tabla 25: correlación competencias del director y afirmación de la institucionalidad democrática

		Competencias del director de institución educativa	Afirmación de la institucionalidad democrática
Competencias del director de institución educativa	Correlación de Pearson	1	-,030
	Sig. (bilateral)		,700
	N	165	165
Afirmación de la institucionalidad democrática	Correlación de Pearson	-,030	1
	Sig. (bilateral)	,700	
	N	165	165

Los resultados obtenidos en el que el nivel de correlación es -0.030 nos permiten señalar que existe correlación negativa muy baja entre la dimensión afirmación de institucionalidad democrática y las competencias del director de institución educativa

Tabla 26; correlación del director y reforma del estado e integración territorial, social y cultural

		Competencias del director de institución educativa	Reforma del Estado e integración territorial, social y cultural del país
Competencias del director de institución educativa	Correlación de Pearson	1	,011
	Sig. (bilateral)		,886
	N	165	165
Reforma del Estado e integración territorial, social y cultural del país	Correlación de Pearson	,011	1
	Sig. (bilateral)	,886	
	N	165	165

Fuente: base de datos

Los resultados obtenidos en el que el nivel de correlación es 0.011 nos permiten señalar que existe correlación positiva muy baja entre la dimensión reforma del

estado e integración territorial, social y cultural del país y las competencias del director de institución educativa

3.2.4. Resultados para la correlación entre las variables: competencias del director y políticas públicas

a. Verificación de la hipótesis general

Hipotesis Nula (H_0)

$$H_0: \rho = 0$$

La implementación de las políticas públicas educativas no se relaciona con el desarrollo de competencias de los directores en las Instituciones educativas públicas de la UGEL Tambopata en el nivel positivo considerable.

Hipotesis alterna (H_1)

$$H_1: \rho \neq 0$$

La implementación de las políticas públicas educativas se relaciona con el desarrollo de competencias de los directores en las Instituciones educativas públicas de la UGEL Tambopata en el nivel positivo considerable.

b. Tipo de prueba estadística

Chi cuadrado

c. Nivel de significación

$$\text{Sean } \alpha = 0.05$$

d. cálculo del P-valor

$$Pv = 0.044 (0.00\%)$$

Tabla 27: chi cuadrado

Competencias de directores de II.EE*Políticas educativas tabulación cruzada

			Políticas educativas		Total
			BAJO	REGULAR	
Competencias de directores de II.EE	BAJO	Recuento	4	16	20
		Recuento esperado	2,5	17,5	20,0
	REGULAR	Recuento	16	119	135
		Recuento esperado	17,2	117,8	135,0
	ALTO	Recuento	1	9	10
		Recuento esperado	1,3	8,7	10,0
Total	Recuento	21	144	165	
	Recuento esperado	21,0	144,0	165,0	

Fuente: base de datos

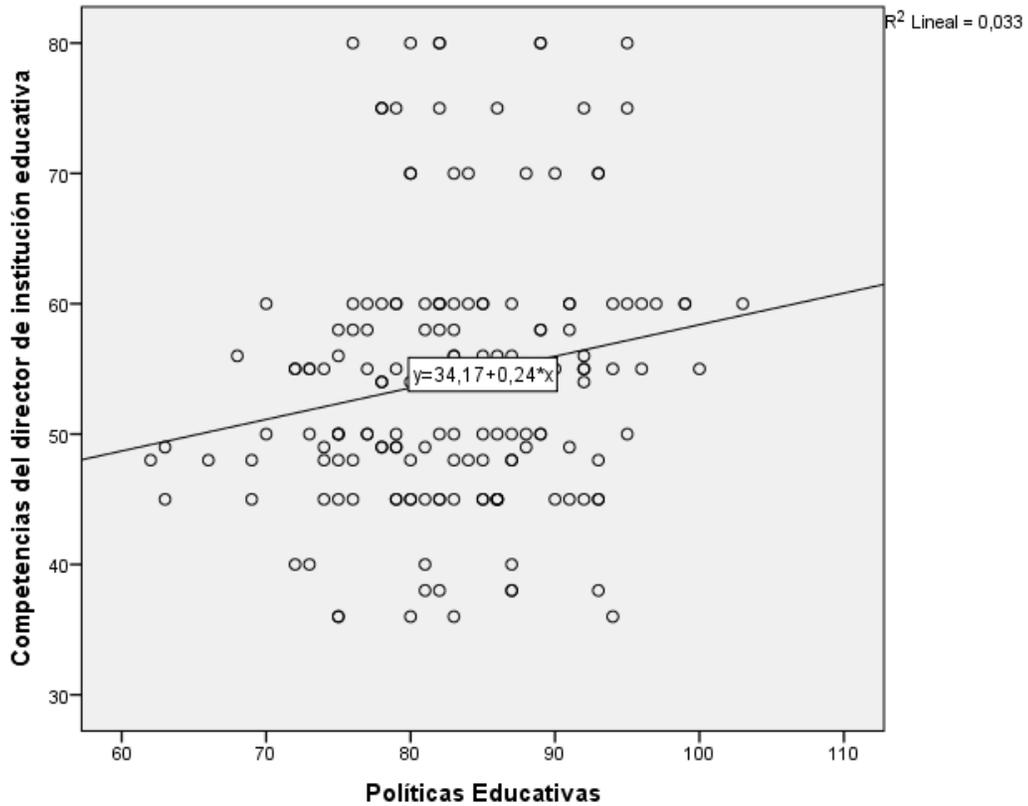
Tabla 28: Prueba de chi - cuadrado

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	9,788 ^a	4	,044
Razón de verosimilitud	9,848	4	,043
Asociación lineal por lineal	3,962	1	,047
N de casos válidos	165		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,02.

Al tenerse el chi cuadrado 0,044, y ser menor que 0,05, no se acepta la hipótesis nula y sí la alterna.

FIGURA 9: Diagrama de dispersión



Fuente: base de datos

El diagrama de dispersión corrobora lo hallado con la correlación de Pearson en el que el nivel de correlación es débil

Tabla 29: Correlación entre competencias del director y políticas educativas

		Competencias del director de institución educativa	Políticas Educativas
Competencias del director de institución educativa	Correlación de Pearson	1	,155
	Sig. (bilateral)		,046
	N	165	165
Políticas Educativas	Correlación de Pearson	,155	1
	Sig. (bilateral)	,046	
	N	165	165

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: base de datos.

El nivel de correlación entre las competencias del director de institución educativa y la implementación de políticas educativas es de 0.155 que indica que el grado de relación es positiva muy débil

Tabla 30: resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticas de cambios				
					Cambio de cuadrado de R	Cambio en F	df1	df2	Sig. Cambio en F
1	,181 ^a	,033	,027	10,225	,033	5,478	1	162	,020

a. Predictores: (Constante), Políticas Educativas

Al hallar el R cuadrado su valor es de 0,33 que en porcentaje corresponden a 3,3% de relación entre las variables.

IV. DISCUSIÓN

El objetivo del presente trabajo de investigación fue determinar la relación existente entre el nivel de implementación de las políticas educativas y el desarrollo de competencias del director de institución educativa.

Las políticas educativas tienen la finalidad de determinar tomando en cuenta la democracia que caracteriza a varios países decidir sobre los asuntos públicos en función de acuerdos sociales en el que no se margine ni excluya a ningún sector de la población.

Las políticas públicas educativas para el caso de la investigación es la formulación de planes de desarrollo del sector educación en el que se busca garantizar el logro de aprendizajes y por ende desarrollo de competencias de los estudiantes de los diversos niveles y modalidades. Las políticas se encuentran plasmadas en el Proyecto Educativo Nacional al 2021 en este se busca el desarrollo humano. Altaba (2009) hace notar que las medidas adoptadas desde las políticas afectan a los usuarios, podría señalarse partiendo de estos resultados que su no o inadecuada implementación también.

Desde la dimensión desarrollo económico y competitividad de las políticas educativas se busca una mejora de la economía considerando una reflexión de nuestra historia, el reconocimiento a los conocimientos ancestrales y la valoración de la diversidad natural, son conceptos que van ligados a la formación del ciudadano peruano por lo que su relación es estrecha.

Desde la dimensión de la equidad, parte de la concepción del bienestar para todos. El crecimiento implica el bienestar de la población en una sociedad equitativa que promueva el acceso a la salud, servicios básicos, educación, es el hecho de brindar las mismas oportunidades de calidad como lo señala

Arismendi (2010) y según la evaluación de la UNESCO es el tema menos trabajado y pendiente para cerrar las brechas de inequidad

La afirmación de la institucionalidad democrática, desde el PEN, pretende formar ciudadanos que tengan la capacidad de organización, participación en la toma de decisiones, fiscalización de las instituciones y de asumir responsabilidad en el cumplimiento de sus deberes, situaciones que son ampliamente descritas en el currículo nacional para trabajarse desde la institución educativa, al respecto Santana (2013) resalta el papel de los estudiantes en las políticas públicas que en la práctica posibilita formar sujetos sociales con capacidad de decisión; Gómez (2015) en relación a la participación trae a colación el papel de la población en la implementación de proyectos de inversión. La concreción de los propósitos en mención se lograría como lo señala FORGE – GRADE mediante la articulación de las políticas en y entre los sectores en base al diálogo; al respecto de la articulación, de forma similar lo señala Florestelo (2015) respecto de la implementación de programas (TIC) los que requieren tener sostenibilidad.

La reforma del estado e integración territorial, social y cultural del país, entre sus cometidos tiene no sólo la eficiencia administrativa sino también de una transformación política del manejo de la vida pública del Perú. Comparando con medidas asumidas en la implementación de las políticas educativas en México las repercusiones sociales en docentes y estudiantes según análisis fueron graves, es de esperar escapar a esa situación aunque las similitudes de las decisiones son parecidas.

Si se considera que el director es el gestor que promueve la implementación de acuerdo a su función de políticas educativas nacionales, regionales y locales, debiera ser el centro de atención para el logro de las mismas. De acuerdo a los procesos de descentralización que se viene implementándose en nuestro país en el ámbito educativo son las instituciones educativas las que tienen que ser

autónomas para lo cual se precisan de gestores que viabilicen el logro de los objetivos previstos para la atención de los estudiantes de nuestro país. Al respecto en México se tiene experiencia en el que a través de programas se promovió desarrollar prácticas de gestión escolar mediante la participación de los actores educativos y el desarrollo de sus competencias y capacidades

El director de institución educativa como gestor de las instituciones educativas tiene la responsabilidad de propiciar los fines y principios de la educación peruana para lograr los perfiles previstos, ello implica que precisa desarrollar competencias que le permitan cumplir este cometido, y le posibilite para realizar una buena práctica, según

Fernández (2002) citado por Vázquez & Liesa, (2017) mencionaba que: “el buen funcionamiento de un centro, depende de entre otros factores, de un buen ejercicio de la función directiva” es sabido también que ser director no es una función fácil, por las situaciones y retos que se presentan (pág. 2)

Es parte de las competencias de los directores generar las condiciones que mejoren los aprendizajes y mejorar los procesos pedagógicos, las que se relaciona con el procesos de enseñanza y aprendizaje para el que el director tiene que estar preparado, si las políticas educativas tienen lineamientos de democracia, equidad se pondría en discusión hasta qué punto se atiende las necesidades de capacitación y el nivel de calidad de la misma.

Si las políticas públicas tienen que generar lineamientos de desarrollo educativo es necesario que se relacionen con las competencias de los directores para que se aúnen fuerzas para el logro de los objetivos educacionales, en la presente investigación se buscó determinar ese nivel de relación.

V. CONCLUSIONES

1. Los directores de las instituciones educativas consideran que el nivel de implementación de las políticas públicas en función de los datos organizados en la tabla N° 11 es en promedio 2,87 que corresponde al nivel regular, en el mismo nivel se encuentran sus dimensiones, siendo los siguientes Desarrollo económico y competitividad; 2,86; bienestar y equidad: 2,82; afirmación de las institucionalidad democrática: en la tabla: 2,61 y a reforma del estado e integración territorial; 2,56. La implementación de las políticas educativas públicas, desde la percepción de los directores de instituciones educativas de la UGEL Tambopata se ubica en el nivel regular.
2. Sobre al desarrollo de sus competencias de los directores de instituciones educativas de la UGEL Tambopata la tabla 18, nos muestra que en promedio se ubicó en 2,94 que corresponde al nivel regular al igual que sus dimensiones: orientaciones que brinda para la mejora de los aprendizajes con un promedio de 2,76 y gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes con un promedio de 3,21, se puede inferir por las opciones elegidas que para algunos directores es posible que las capacitaciones recibidas no sean suficientes para asesorar los procesos didácticos, en algunos casos el clima escolar les es adverso, en caso de otros es que tienen además aula y otros son unidocentes; asimismo que el tiempo para realizar el proceso de acompañamiento y monitoreo así como la reflexión de los procesos observados no se completa en la mayoría de los casos, debido básicamente a su carga horaria o el tipo de colegio que lidera.
3. Al correlacionar la variables políticas educativas y desarrollo de competencias del director en la tabla 22, se halló una relación de 0.155 que corresponde a una correlación positiva muy débil, asimismo existe dispersión en las respuestas dadas y en la tabla 30, el R cuadrado calculado fue de 0,033 que en porcentaje

implica una relación de variables de 3,3%; ello se explicaría a la diversidad de respuestas dadas respecto de las percepciones de las políticas públicas algunos de los cuales las consideran que se encuentran en proceso de implementación mientras que otros no lo perciben por lo que lo ubicaron en el nivel bajo. Al realizar la prueba de hipótesis del chi cuadrado tabla N° 27. Se halló que al ser menor que el nivel de significación 0.05 se acepta la hipótesis alterna, dándose por confirmada la hipótesis general que nos indica un nivel de correlación considerable, la variación es que lo hallamos en el nivel positivo débil.

VI. RECOMENDACIONES

1. Considerando que las políticas públicas educativas son los lineamientos que guían nuestro sistema educativo es necesario que sean dadas a conocer para determinar el papel de cada instancia y ello permita los logros, necesarios para el desarrollo educativo partiendo de reflexiones y compromisos liderados por la Dirección Regional de Educación quién debería apoyar en la actualización e implementación del PER con la participación activa de todos los actores educativos directamente involucrados, las sociedad civil e instituciones públicas y privadas para lograr lo que tanto se precisa, la concertación en el sector y con los otros sectores, asimismo elaborar el quinquenio de la educación ya que el último concluyó en el año 2016, previa evaluación del mismo
2. El desarrollo de competencias de los directores es una responsabilidad compartida tanto personal como del sector, para garantizar el logro de los objetivos institucionales, sería interesante a través de la Dirección de Gestión Pedagógica (DGP) y la UGEL Tambopata, promover la construcción del PEL con la participación activa de los directores como una oportunidad de desarrollo de sus competencias, familiarización con las políticas, el trabajo mancomunado, organización de las redes educativas y un espacio propicio para la organización el acompañamiento a los directores.
3. Es de esperar que a mayor conocimiento e implementación de las políticas educativas debiera haber un mayor desarrollo de las competencias en los directores entre otros sin embargo resulta que existe diversidad de ideas sobre las políticas educativas esta diversidad de percepciones no permite tener claro el norte común a dónde aterrizar lo que puede conllevar a cambios muy lentos, por lo que es necesario el trabajo en equipo de los directores para intercambiar experiencias sobre el trabajo, aprender sobre las innovaciones aplicarlas, ello puede ser una alternativa al desarrollo de sus competencias.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Altaba, E. (2009). *La nueva gestión pública y la gestión por competencias*. Reus.
- Arismendi, N. (2010). *Prácticas de gestión directiva que ponen en acción las políticas de calidad educativa en los colegios públicos de Bogotá*. Bogotá: arseo.
- Barraza, I. (2016). *Políticas públicas en educación su implementación*. Durango: Red Durango de Investigadores Educativos A. C.
- Divós, A. (2002). Políticas Públicas, Educación Ciudadana y Evaluación. *Políticas Públicas, Educación Ciudadana y Evaluación*. Lima.
- Florestelo, R. (2015). *Políticas educativas públicas, TIC y formación docente en Argentina*. Córdoba.
- FORGE -GRADE. (2017). *Estado de la educación en el Perú*. Lima: Arteta E.I.R.L.
- Gómez, L. (2015). *La implementación de políticas de gobierno abierto en entornos locales*. Buenos Aires.
- GOREMAD - DRE MDD. (2005). *Proyecto educativo Regional de Madre de Dios*. Puerto Maldonado: GOREMAD.
- GOREMAD-DREMDD. (2012). *Quinquenio de la educación 2012-2016*. Puerto Maldonado: GOREMAD.
- Hernandez, R. (2012). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hernández, R. (1991). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- MINEDU - CNE. (2021). *Propuesta de metas educativas e indicadores al 2021*. Lima: Secretaria de Planificación.
- MINEDU. (2007). *Proyecto Educativo Nacional al 2021: Desarrollo económico y competitividad*. Lima.
- MINEDU. (2012). *Marco de buen desempeño directivo*. LIMA.
- Organización civil Ciudadanos al Día. (2015). *Premio 2015 Las Buenas prácticas en gestión pública relacionadas con educación*. Lima.
- Santana, L. (2013). Políticas públicas, currículo y participación: el papel del estudiante. *Nodos y nudos volumen 4*, 13.
- Santizo, C. (2009). *Implementación de políticas educativas: México Mejorar el liderazgo escolar*. México.

UNESCO Y CNE. (2015). *Revisión de las políticas educativas 2000-2015 Continuidades en las políticas públicas en*. Lima: Impreso en el Perú.

Vázquez, S., & Liesa, M. (2017). Análisis de las competencias de los directivos escolares: La profesionalización del director. *Revista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa*, 2.

Yavar, I. (2013). *La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado*. Lima.

ANEXOS

ANEXOS

ANEXO 01: CARTA DE SOLICITUD DIRIGIDA A LA DIRECTORA DE LA UGEL

Año del dialogo y la reconciliación nacional

Madre de dios capital de la biodiversidad del Perú

SOLICITUD.-Autorización para aplicación de Instrumentos para tesis.

SEÑORA.- Mgt. Ruth Zavaleta Mercado
Directora de la ugel – tambopata.

Yo, Sandra Liliana Lechuga Zapata, identificada con DNI: 43415088, estudiante de maestría en gestión Pública de la universidad Cesar Vallejo sede Madre De Dios, con el debido respeto me presento y digo:

Recurro a su despacho que usted dignamente dirige para solicitarle y como manda los procedimientos para la formulación y ejecución de tesis que me brinden facilidades para aplicar los dos instrumentos para recolectar datos e información referentes a mi tesis titulada **“IMPLEMENTACION DE LAS POLITICAS PUBLICAS EN EDUCACIÓN Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS Y DESEMPEÑOS DE LOS DIRECTIVOS DE LAS HEE PUBLICAS DE LA UGEL TAMBOPATA MDD 2018.”**, los mismos que están dirigidos directores de la ugel Tambopata.

POR LO EXPUESTO:

Solicito a usted tenga a bien a acceder a mi solicitud que beneficiara como insumos cualitativos para futuras investigaciones.

Puerto Maldonado, 05 de junio del 2018

Atentamente,



Prof. Sandra Liliana Lechuga Zapata
DNI. 43415088



ANEXO N° 02 CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS



PERÚ

Ministerio
de Educación

Dirección Regional de
Educación de Madre de
Dios

Unidad de Gestión
Educativa Local
Tambopata

"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"
"Madre de Dios Capital de la Biodiversidad del Perú"

AUTORIZACIÓN

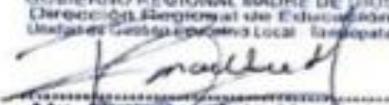
LA DIRECTORA DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE TAMBOPATA, DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE MADRE DE DIOS.

AUTORIZA:

A la Profesora **Sandra Liliana, LECHUGA ZAPATA**, Estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad "César Vallejo" Sede Puerto Maldonado, se le **AUTORIZA**, para que pueda Aplicar los Instrumentos para recolectar datos e información para su tesis cuyo título es: "**IMPLEMENTACIÓN DE LAS POLITICAS EN EDUCACIÓN Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS Y DESEMPEÑOS DE LOS DIRECTIVOS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA UGEL-TAMBOPATA-MDD-2018**". Por lo que se le pide brindarle las facilidades del caso para realizar la tesis de investigación en la Institución Educativa que usted dirige.

Puerto Maldonado, 08 de Junio del 2018

GOBIERNO REGIONAL MADRE DE DIOS
Dirección Regional de Educación
Unidad de Gestión Educativa Local - Tambopata


Mg. Ruth Zavaleta Mercado
DIRECTORA UGEL - TAMBOPATA

N°	POLÍTICAS EDUCATIVAS																											
	Desarrollo económico y competitividad						Bienestar y equidad											Afirmación de la institucionalidad democrática					Reforma del Estado e integración territorial, social y cultural del país					
130	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	
131	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
132	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2
133	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2
134	3	2	2	2	2	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
135	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3
136	5	5	4	4	4	5	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	3	
137	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2
138	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3
139	4	5	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2
140	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3
141	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
142	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
143	3	3	2	2	2	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3
144	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3
145	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
146	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
147	3	3	3	2	3	4	3	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
148	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
149	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
150	4	4	4	3	4	5	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2
151	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3

N°	POLÍTICAS EDUCATIVAS																									
	Desarrollo económico y competitividad						Bienestar y equidad											Afirmación de la institucionalidad democrática					Reforma del Estado e integración territorial, social y cultural del país			
152	4	5	4	5	4	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	5	2	2	2	
153	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
154	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	3	3
155	3	3	4	4	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
156	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3
157	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3
158	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2
159	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3
160	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3
161	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3
162	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2
163	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	2	5	5	3	3	3
164	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2
165	2	3	2	3	2	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3

COMPETENCIAS DEL DIRECTOR DE INSTITUCIÓN EDUCATIVA

ü Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.

ü Orientación de los procesos para la mejora de los aprendizajes

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31
1	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3
2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	2	2	3	2	2	3	3
5	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2	2	3	3
7	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3
8	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4
10	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3
11	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
14	3	3	3	2	2	4	2	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	5	3	4	3	4	4	4
15	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
16	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2
17	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3
18	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3

COMPETENCIAS DEL DIRECTOR DE INSTITUCIÓN EDUCATIVA

ü Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.

ü Orientación de los procesos para la mejora de los aprendizajes

19	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3
21	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3
23	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3
25	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3
26	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4
27	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
28	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2
29	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2
30	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3
31	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4
32	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3
33	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
34	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2
35	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3
36	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5
37	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4
38	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2
39	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2
40	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
42	3	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	5	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3
43	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
44	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3

COMPETENCIAS DEL DIRECTOR DE INSTITUCIÓN EDUCATIVA

ü Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.																	ü Orientación de los procesos para la mejora de los aprendizajes														
71	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	
72	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	5	3	5	3	5	3	5	3	3	2
73	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5	3	5	5	2	5	3	5	3	4	5	
74	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	5	2	2	3	4	2	5	2	5	5	3	4	5	3	5	5	4	3	5	3
75	5	2	3	2	5	2	5	5	5	3	2	3	2	3	5	5	4	2	2	5	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4
76	5	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2
77	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	4	2	2	4	2
78	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2
79	2	3	2	3	4	3	3	3	4	3	2	4	2	4	2	3	4	3	2	2	5	3	5	3	5	2	3	3	5	3	3
80	2	3	2	2	3	4	2	2	2	4	2	5	2	2	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
81	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4
82	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	5	3	3	5	5	3	2	5	3	4	2
83	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2
84	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	4	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2	3	4	2	2	2
85	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	2
86	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	4	3	2	4	2	2	5	2	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
87	4	2	4	2	4	3	2	3	3	5	2	2	2	3	2	4	2	3	2	4	5	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4
88	2	3	3	2	2	3	3	3	5	3	3	2	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	5
89	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	5	3	4	3	5	3	5	3	3	3	3
90	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2
91	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	5	3	4	5	3	3	4	3	3	4	3
92	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	3	4	5	3	5	4	5	3
93	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
94	3	3	3	3	3	5	3	4	3	4	3	4	3	3	5	2	3	5	3	5	5	3	4	3	5	3	3	3	5	3	3
95	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	3	3	5	3	5	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2
96	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3

COMPETENCIAS DEL DIRECTOR DE INSTITUCIÓN EDUCATIVA

ü Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.

ü Orientación de los procesos para la mejora de los aprendizajes

97	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3
98	3	3	3	3	3	3	3	3	5	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	5	3	3	5	3	3	3	4	3	5	3
99	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
100	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	5	3	4	5	3	4	3	5	3	5	5
101	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4
102	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3
103	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2
104	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2
105	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	5
106	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
107	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
108	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3
109	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2
110	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
111	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	3	4	5	3	5	4	4	4
112	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4	4	5	5	3	4	4	5	5	3
113	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4
114	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2
115	3	2	3	3	2	4	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3
116	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3
117	3	3	3	3	3	3	3	3	5	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
118	2	3	2	5	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5
119	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
120	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	
121	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3
122	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2

COMPETENCIAS DEL DIRECTOR DE INSTITUCIÓN EDUCATIVA

ü Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.

ü Orientación de los procesos para la mejora de los aprendizajes

123	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2
124	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	5
125	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	
126	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
127	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	
128	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3
129	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
130	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
131	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4
132	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	5	4	3	3	4	3	4	4	4
133	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
134	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
135	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3
136	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3
137	3	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3
138	3	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3
139	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3
140	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4
141	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4
142	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	4	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4
143	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3
144	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3
145	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4
146	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
147	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
148	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4

COMPETENCIAS DEL DIRECTOR DE INSTITUCIÓN EDUCATIVA

ü Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.																ü Orientación de los procesos para la mejora de los aprendizajes																
149	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	5	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	
150	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
151	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	
152	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	
153	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	2	3
154	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	4	2	2	4	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	
155	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
156	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	
157	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	
158	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4
159	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	
160	3	4	4	3	4	3	5	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	
161	2	4	3	5	5	4	3	4	4	3	3	4	3	5	5	4	4	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
162	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
163	2	2	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	4	4	3	4	3	
164	3	4	4	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	
165	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	

ANEXO N° 04 INSTRUMENTOS APLICADOS

ENCUESTA SOBRE COMPETENCIAS Y DESEMPEÑO DIRECTIVO

Estimado director de institución educativa: la presente información es de carácter anónimo y permitirá mejorar el servicio educativo

Indicación: Marcar con una X en el recuadro su respuesta según la escala.

1. Nunca
2. Casi Nunca
3. A veces
4. Casi Siempre
5. Siempre

N°	ÍTEMs	1	2	3	4	5
1.	Las capacitaciones recibidas le permiten orientar la planificación de los procesos pedagógicos				X	
2.	El contexto escolar le permite propiciar el buen clima escolar					X
3.	La disponibilidad de tiempo y recursos favorecen para orientar el trabajo planificado en base a las características del educando y del contexto					X
4.	La comunidad educativa favorece para promover la participación democrática de los diversos actores para el logro aprendizajes.				X	
5.	Existen condiciones que favorecen la promoción de un clima escolar basado en el respeto y la estimulación a la colaboración mutua					X
6.	Existen condiciones que favorecen el reconocimiento a la diversidad					X
7.	Las orientaciones recibidas sobre gestión pedagógica le permiten acompañar a los docentes para el logro de aprendizajes de calidad de todos y todas las estudiantes					X
8.	La plana docente está comprometida para participar en la gestión de recursos humanos en lo relacionado con su crecimiento profesional				X	
9.	Los recursos materiales que le asignan o gestiona es posible repartirlos con equidad y eficiencia				X	
10.	Dada la carga de actividades alcanzadas por el órgano intermedio inmediato es factible promover el uso óptimo del tiempo				X	
11.	Es factible orientar el uso óptimo de los recursos financieros					X
12.	Ha recibido capacitaciones que le permiten liderar la evaluación de la gestión de la institución					X
13.	Realiza la rendición de cuentas en el marco de la mejora del logro de aprendizajes de acuerdo a los protocolos establecidos			X		
14.	Se encuentra organizada la comunidad profesional de aprendizaje				X	
15.	En los espacios de interaprendizaje se observa la colaboración mutua entre el personal					X
16.	Propicia la autoevaluación profesional en el marco de la formación continua					X
17.	Propicia la mejora de práctica docente para asegurar logros de aprendizaje mediante el interaprendizaje y acompañamiento					X
18.	Organiza la planificación de metas en base a la reflexión de resultados de evaluación de aprendizajes				X	
19.	Organiza y socializa las acciones de acompañamiento y monitoreo					X
20.	Acompaña a los docentes en el proceso de ejecución de aprendizajes					X
21.	Practica la reflexión conjunta de la practica pedagógica buscando alternativas viables que puedan concretizarse					X

22.	Promueve la socialización de las buenas prácticas					X
23.	Favorece el interaprendizaje en base a los resultado del acompañamiento por grados y/o ciclos				✓	
24.	Promueve la sistematización de las buenas prácticas pedagógicas					X
25.	Organiza la planificación de metas en base a la reflexión de resultados de evaluación de aprendizajes.					X
26.	Organiza y socializa las acciones de acompañamiento y monitoreo				✓	
27.	Acompaña a los docentes en el proceso de ejecución de aprendizajes					X
28.	Practica la reflexión conjunta de la practica pedagógica buscando alternativas viables que puedan concretizarse					X
29.	Promueve la socialización de las buenas prácticas					X
30.	Favorece el interaprendizaje en base a los resultado del acompañamiento por grados y/o ciclos					X
31.	Promueve la sistematización de las buenas prácticas pedagógicas					X

MUCHAS GRACIAS

ENCUESTA SOBRE POLITICAS EDUCATIVAS

Estimado director de institución educativa: la presente información es de carácter anónimo y permitirá mejorar el servicio educativo

Indicación: Marcar con una X en el recuadro su respuesta según la escala.

1. Nunca
2. Casi Nunca
3. A veces
4. Casi Siempre
5. Siempre

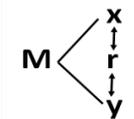
N°	ÍTEMs	1	2	3	4	5
1.	La inversión en la ejecución de políticas del sector educación guarda relación con las necesidades del mismo			X		
2.	Las capacitaciones recibidas favorecen en el crecimiento y competitividad del capital humano relacionadas con su función			X		
3.	El marco normativo favorece al incremento de la oferta de empleo relacionado a su cargo.				X	
4.	El marco normativo favorece al cumplimiento de los derechos y a los niveles remunerativos			X		
5.	Los recursos con los que se cuenta favorecen para potencializar la diversidad cultural			X		
6.	Los recursos disponibles favorecen para la investigación y valoración de las tecnologías, saberes, expresiones de la cultura local favoreciendo su enriquecimiento con tecnología modernas				X	
7.	El contexto favorece para la implementación con servicios básicos			X		
8.	La gestión que realiza es atendida para la implementación con servicios de salud				X	
9.	La gestión que realiza es atendida para la implementación de servicios: agua, desagüe, energía eléctrica, internet o cable			X		
10.	La gestión que realiza mediante convenios permiten concretizar la atención de salud de los estudiantes				X	
11.	El órgano intermedio apoya con capacitaciones que favorecen al desarrollo de competencias de los directivos				X	
12.	El MINEDU favorece al desarrollo de competencias de los directivos				X	
13.	Se cuenta con potencial humano y de recursos para la implementación de espacios de aprendizaje profesional (GIAS, CLAC, Comunidad profesional de aprendizaje, etc.)			X		
14.	El tiempo que dispone permite para la planificación y ejecución de acompañamiento a la mayoría del personal				X	
15.	Existe apoyo de la comunidad educativa para que el ambiente de trabajo esté saludable				X	
16.	Se cuenta con recursos para implementar el manejo adecuado de residuos sólidos y líquidos			X		
17.	La comunidad educativa favorece al mantenimiento de las áreas verdes y embellecimiento con jardines				X	
18.	Considera que el aspecto legal e institucional el sector favorece a la afirmación de la institucionalidad democrática				X	
19.	El potencial humano favorece a la afirmación de la institucionalidad democrática				X	

20.	La comunidad educativa permite que se promueva la convivencia humana y el crecimiento y armonía institucional				X	
21.	Los miembros de su comunidad educativas demuestran responsabilidad desde sus funciones					X
22.	El sector favorece al desarrollo del liderazgo e innovación				X	
23.	Considera que se viene implementando la descentralización en el sector				X	
24.	El sector favorece a la integración interna para el crecimiento profesional					X
25.	El sector favoreces al diálogo, el sentido de pertenencia y la solidaridad			X		

MUCHAS GRACIAS

ANEXO N° 05 MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TÍTULO: IMPLEMENTACION DE LAS POLITICAS PUBLICAS EN EDUCACIÓN Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS Y DESEMPEÑOS DE LOS DIRECTIVOS DE LAS IIEE PUBLICAS DE LA UGEL TAMBOPATA MDD 2018.				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES / DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es el nivel relación entre la implementación de las políticas públicas educativas y el desarrollo de competencias y desempeños de los directores en las Instituciones educativas públicas de la UGEL Tambopata?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar el nivel de relación entre la implementación de las políticas públicas educativas y el desarrollo de competencias y desempeños de los directores en las Instituciones educativas públicas de la UGEL Tambopata.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL: Ha: la implementación de las políticas públicas educativas se relaciona con el desarrollo de competencias de los directores en las Instituciones educativas públicas de la UGEL Tambopata en el nivel positivo considerable.</p>	<p>VARIABLE PREDICTORA (VE1) Políticas educativas <u>DIMENSIONES</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo económico y competitividad • Bienestar y equidad • Afirmación de la institucionalidad democrática • Reforma del Estado e integración territorial, social y cultural del país 	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN Correlacional.</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p>  <p>POBLACIÓN: 287 directores de la UGEL Tambopata</p> <p>MUESTRA:</p>
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:		

<p>¿Cuáles es el nivel de percepción sobre la implementación de políticas públicas educativas de los directores de instituciones educativas de la UGEL Tambopata?</p>	<p>Determinar el nivel de percepción sobre la implementación de políticas públicas educativas de los directores de instituciones educativas de la UGEL Tambopata.</p>	<p>El nivel de implementación de políticas públicas según los directores de instituciones educativas de la UGEL Tambopata es regular.</p>	<p>VARIABLE CRITERIO (VE2)</p> <p>Competencias de directores de I.EE</p> <p><u>DIMENSIONES</u></p>	<p>- Selección:</p> <p><i>Muestreo probabilístico</i></p> <p>- Tamaño:</p> <p>165 docentes con un 5% de error.</p>
<p>¿Cuáles es el nivel de autopercepción sobre el desarrollo de sus competencias en los directores de instituciones educativas de la UGEL Tambopata?</p>	<p>Determinar el nivel de autopercepción sobre el desarrollo de sus competencias en los directores de instituciones educativas de la UGEL Tambopata</p>	<p>El nivel de autopercepción sobre el desarrollo de sus competencias es regular en los directores de instituciones educativas de la UGEL Tambopata</p>	<p>✓ Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.</p> <p>✓ Orientación de los procesos para la mejora de los aprendizaje</p>	<p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS</p> <p>Técnica.- Cuestionarios Instrumentos.- encuestas</p> <p>TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS</p>
<p>¿Cuál es el nivel de relación entre las dimensiones de las políticas públicas educativas y las competencias de los directores en las Instituciones educativas públicas de la UGEL Tambopata?</p>	<p>Determinar el nivel de relación entre las dimensiones de las políticas públicas educativas y las competencias de los directores en las Instituciones educativas públicas de la UGEL Tambopata.</p>	<p>• Existe relación entre las dimensiones de implementación de las políticas públicas educativas y la variable competencias de los directores de Instituciones educativas públicas de la UGEL Tambopata en un nivel positivo considerable.</p>		<p>Tablas, cuadros, figuras, estadísticos de tendencia central.</p>

ANEXO N° 06: MATRIZ DE DEFINICIÓN CONCEPTUAL

TÍTULO: IMPLEMENTACION DE LAS POLITICAS PUBLICAS EN EDUCACIÓN Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS Y DESEMPEÑOS DE LOS DIRECTIVOS DE LAS IIEE PUBLICAS DE LA UGEL TAMBOPATA MDD 2018.	
VARIABLE DE ESTUDIO	DIMENSIONES
<p>Políticas públicas educativas Son los procesos a través de los cuáles el Estado diseña e implementa políticas, suministra bienes y servicios y aplica regulaciones con el objeto de dar curso a sus funciones. La Gestión pública en específico la educativa a través del sector, se ocupa de la utilización de los medios adecuados para alcanzar un fin colectivo. Trata de los mecanismos de decisión para la asignación y distribución de los recursos públicos, FUENTE: MINEDU (2007) Proyecto Educativo Nacional al 2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo económico y competitividad Vincularse a la economía mundial dependerá de los niveles de inserción de la economía nacional y regional ello requiere un cambio de mentalidad el mismo que se puede forjar desde el sistema educativo FUENTE: MINEDU (2007) Proyecto Educativo Nacional al 2021
	<ul style="list-style-type: none"> • Bienestar y equidad El bienestar y la equidad son implica promover un país estable económicamente en el que se favorezca al desarrollo de una mentalidad empresarial desde la formación en sus diversos niveles y modalidades MINEDU (2007) Proyecto Educativo Nacional al 2021
	<ul style="list-style-type: none"> • Afirmación de la institucionalidad democrática Los peruanos debemos y podemos consolidar una democracia genuina e integral en sus aspectos legales e institucionales y en su condición de <i>forma de convivencia humana</i>. La misma que se lleva a la practica desde algunas acciones específicas en la formación y desarrollo de competencias relacionadas con la democracia y el ejercicio de la ciudadanía MINEDU (2007) Proyecto Educativo Nacional al 2021
	<ul style="list-style-type: none"> • Reforma del Estado e integración territorial, social y cultural del país Finalmente, ese Perú que queremos ver realizado ha de ser una nación integrada en el plano territorial y cultural. No significa la instauración de una sociedad uniforme que desconozca o, peor, que reprima las diferencias culturales y regionales, sino aquella donde sepamos cultivar, respetar y celebrar la unidad en la diversidad y en la que las oportunidades de realizarse individual y colectivamente estén al alcance de todos. Esta visión demanda una reforma sustancial del Estado: de sus hábitos, de sus instituciones, de la forma en que él organiza a nuestra sociedad y se relaciona con cada peruano. Se trata no solamente de un cambio hacia la eficiencia administrativa sino también de una transformación Política del manejo de la vida pública del Perú. El Estado peruano es todavía centralista, patrimonial y excluyente. Es centralista porque ha expropiado las

	<p>oportunidades de desarrollo de las diversas regiones del país distintas de la capital, en donde se concentran fuera de toda proporción los servicios sociales y administrativos. MINEDU (2007) Proyecto Educativo Nacional al 2021</p>
<p>Competencias de directores de I.EE: Las competencias que integran los dominios son entendidas como “un saber hacer en contexto, que implica compromisos, disposición a hacer las cosas con calidad, raciocinio, manejo de unos fundamentos conceptuales y comprensión de la naturaleza moral y las consecuencias sociales de sus decisiones” (Ministerio de Educación, 2012a, 17).</p>	<p>✓ gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes. Corresponde al dominio primero del marco de buen desempeño directivo Abarca las competencias que lleva a cabo el directivo para construir e implementar la reforma de la escuela, gestionando las condiciones para la mejora de aprendizajes a través de la planificación, la promoción de la convivencia democrática e intercultural y la participación de las familias y comunidad; y evaluando sistemáticamente la gestión de la institución educativa.</p> <p>Fuente: MINEDU (2014) Marco de buen desempeño directivo, Lima -Perú</p> <hr/> <p>✓ Orientación de los procesos para la mejora de los aprendizajes Corresponde al dominio segundo y último dominio del marco de buen desempeño directivo Comprende las competencias del directivo enfocadas hacia el desarrollo de la profesionalidad docente y el proceso de acompañamiento sistemático al docente para la mejora de los aprendizajes.</p> <p>Fuente: MINEDU (2014) Marco de buen desempeño directivo, Lima -Perú</p>

ANEXO N° 07: MATRIZ DEL INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

TITULO: IMPLEMENTACION DE LAS POLITICAS PUBLICAS EN EDUCACIÓN Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS Y DESEMPEÑOS DE LOS DIRECTIVOS DE LAS IIEE PUBLICAS DE LA UGEL TAMBOPATA MDD 2018.				
Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems / Índices	Escala de valoración
{Variable 1:} Políticas educativas	{Dimensión 1} Desarrollo económico y competitividad	1.1. Inversión en políticas sectoriales	1. La inversión en la ejecución de políticas del sector educación guarda relación con las necesidades del mismo	5 Siempre 4 Casi siempre 3 A veces 2 Casi nunca 1 Nunca
		1.2. Competitividad del capital humano	2. Las capacitaciones recibidas favorecen en el crecimiento y competitividad del capital humano relacionadas con su función	
		1.3. Marco normativo	3. El marco normativo favorece al incremento de la oferta de empleo relacionado a su cargo. 4. El marco normativo favorece al cumplimiento de los derechos y a los niveles remunerativos	
		1.4. Diversidad cultural	5. Los recursos con los que se cuenta favorecen para potencializar la diversidad cultural 6. Los recursos disponibles favorecen para la investigación y valoración de las tecnologías, saberes, expresiones de la cultura local favoreciendo su enriquecimiento con tecnología modernas	
	{Dimensión 2} Bienestar y equidad	Servicios básicos	7. El contexto favorece para la implementación con servicios básicos	
		Atención de salud	8. La gestión que realiza es atendida para la implementación con servicios de salud 9. La gestión que realiza es atendida para la implementación de servicios: agua, desagüe, energía eléctrica, internet o cable	
		Educación de calidad	10. La gestión que realiza mediante convenios permiten concretizar la atención de salud de los estudiantes 11. El órgano intermedio apoya con capacitaciones que favorecen al desarrollo de competencias de los directivos	

			<p>12. El MINEDU favorece al desarrollo de competencias de los directivos</p> <p>13. Se cuenta con potencial humano y de recursos para la implementación de espacios de aprendizaje profesional (GIAS, CIAC, Comunidad profesional de aprendizaje, etc.)</p> <p>14. El tiempo que dispone permite para la planificación y ejecución de acompañamiento a la mayoría del personal</p>	
		Ambiente saludable	<p>15. Existe apoyo de la comunidad educativa para que el ambiente de trabajo esté saludable</p> <p>16. Se cuenta con recursos para implementar el manejo adecuado de residuos sólidos y líquidos</p> <p>17. La comunidad educativa favorece al mantenimiento de las áreas verdes y embellecimiento con jardines</p>	
	{Dimensión 3}			
	Afirmación de la institucionalidad democrática	3.1. Aspecto legal e institucional	<p>18. Considera que el aspecto legal e institucional del sector favorece a la afirmación de la institucionalidad democrática</p> <p>19. El potencial humano favorece a la afirmación de la institucionalidad democrática</p>	
		3.2 convivencia humana	<p>20. La comunidad educativa permite que se promueva la convivencia humana y el crecimiento y armonía institucional</p> <p>21. Los miembros de su comunidad educativas demuestran responsabilidad desde sus funciones</p> <p>22. El sector favorece al desarrollo del liderazgo e innovación</p>	
	{Dimensión 4}			
	Reforma del Estado e integración territorial, social y cultural del país	4.1. Descentralización	<p>23. Considera que se viene implementando la descentralización en el sector</p>	
		4.2 Integración	<p>24. El sector favorece a la integración interna para el crecimiento profesional</p> <p>25. El sector favoreces al diálogo, el sentido de pertenencia y la solidaridad</p>	

TITULO:

IMPLEMENTACION DE LAS POLITICAS PUBLICAS EN EDUCACIÓN Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS Y DESEMPEÑOS DE LOS DIRECTIVOS DE LAS IIEE PUBLICAS DE LA UGEL TAMBOPATA MDD 2018.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems / Índices	Escala de valoración
{Variable 1;} Competencias de directores de II.EE	{Dimensión 1} Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.	1.2. planificación institucional	1. Las capacitaciones recibidas le permiten orientar la planificación de los procesos pedagógicos 2. El contexto escolar le permite propiciar el buen clima escolar 3. La disponibilidad de tiempo y recursos favorecen para orientar el trabajo planificado en base a las características del educando y del contexto	5 Siempre 4 Casi siempre 3 A veces 2. Casi nunca 1 Nunca
		a. participación democrática	4. La comunidad educativa favorece para promover la participación democrática de los diversos actores para el logro aprendizajes. 5. Existen condiciones que favorecen la promoción de un clima escolar basado en el respeto y la estimulación a la colaboración mutua 6. Existen condiciones que favorecen el reconocimiento a la diversidad	
		b. condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad	7. Las orientaciones recibidas sobre gestión pedagógica le permiten acompañar a los docentes para el logro de aprendizajes de calidad de todos y todas las estudiantes 8. La plana docente está comprometida para participar en la gestión de recursos humanos en lo relacionado con su crecimiento profesional 9. Los recursos materiales que le asignan o gestiona es posible repartirlos con equidad y eficiencia 10. Dada la carga de actividades alcanzadas por el órgano intermedio inmediato es factible promover el uso óptimo del tiempo 11. Es factible orientar el uso óptimo de los recursos financieros 12. Ha recibido capacitaciones que le permiten liderar la evaluación de la gestión de la institución 13. Realiza la rendición de cuentas en el marco de la mejora del logro de aprendizajes de acuerdo a los protocolos establecidos	

		c. procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa	<ul style="list-style-type: none"> 14. Se encuentra organizada la comunidad profesional de aprendizaje 15. En los espacios de interaprendizaje se observa la colaboración mutua entre el personal 16. Propicia la autoevaluación profesional en el marco de la formación continua 17. Propicia la mejora de práctica docente para asegurar logros de aprendizaje mediante el interaprendizaje y acompañamiento 18. Organiza la planificación de metas en base a la reflexión de resultados de evaluación de aprendizajes 19. Organiza y socializa las acciones de acompañamiento y monitoreo 20. Acompaña a los docentes en el proceso de ejecución de aprendizajes 	
Orientación de los procesos para la mejora de los aprendizajes	{Dimensión 2}	2.1. Comunidad de aprendizaje con los docentes	<ul style="list-style-type: none"> 21. Practica la reflexión conjunta de la practica pedagógica buscando alternativas viables que puedan concretizarse 22. Promueve la socialización de las buenas prácticas 23. Favorece el interaprendizaje en base a los resultado del acompañamiento por grados y/o ciclos 24. Promueve la sistematización de las buenas prácticas pedagógicas 	
		2.2. acompañamiento y reflexión	<ul style="list-style-type: none"> 25. Organiza la planificación de metas en base a la reflexión de resultados de evaluación de aprendizajes 26. Organiza y socializa las acciones de acompañamiento y monitoreo 27. Acompaña a los docentes en el proceso de ejecución de aprendizajes 28. Practica la reflexión conjunta de la practica pedagógica buscando alternativas viables que puedan concretizarse 29. Promueve la socialización de las buenas prácticas 30. Favorece el interaprendizaje en base a los resultado del acompañamiento por grados y/o ciclos 31. Promueve la sistematización de las buenas prácticas pedagógicas 	

ANEXO N° 08 FICHAS DE EXPERTOS



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Puerto Maldonado, 30 de mayo del 2018

CARTA S/N – 2018

SEÑOR (A):

(DR.)

(MGT.).....

KELVIN HUAMANI CALLOPATA

Presente.-

ASUNTO. SOLICITO OPINIÓN PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.

Es grato dirigirme a Ud. para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que en condición de alumno de la Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Sede Puerto Maldonado, vengo realizando el trabajo de investigación cuyo título es:

"IMPLEMENTACION DE LAS POLITICAS PUBLICAS EN EDUCACIÓN Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS Y DESEMPEÑOS DE LOS DIRECTIVOS DE LAS IIEE PUBLICAS DE LA UGEL TAMBOPATA MDD 2018."

Por tal razón, recurrimos a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitarle su opinión profesional respecto a la estructura y validez de los instrumentos que acompaño a la presente.

- Matriz de consistencia de la investigación.
- Matriz de definición conceptual y operacional de variables de investigación.
- Instrumentos y ficha técnica
- Cronograma del plan de intervención.

Agradecemos por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocidos.

Atentamente,


.....
Br Sandra Liliana Lechuga Zapata
DNI N°


.....
Mtro. Kelvin E. Huamani Calloapata
PSICOLOGO
C Ps.P. 11671

06-06-2018

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

IMPLEMENTACION DE LAS POLITICAS PUBLICAS EN EDUCACIÓN Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS Y DESEMPEÑOS DE LOS DIRECTIVOS DE LAS IIEE PUBLICAS DE LA UGEL TAMBOPATA MDD 2018.

Nombre del instrumento: Encuesta sobre implementación de políticas públicas educativas

Investigador (a): Sandra Liliana, Lechuga Zapata

II. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos:

Kevin Efra Huamani Calloapaza

Lugar y fecha:

Dpto. Maldonado 06-01-2018

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

Adecuado

2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

Adecuado

3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)

coherente

IV. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación



Debe corregirse



Mra. Kelvin E. Huamani Calloapaza
PSICOLOGO
C.P.S.P. 11871

Sello y Firma

Dr.:

DNI: 40796643

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

IMPLEMENTACION DE LAS POLITICAS PUBLICAS EN EDUCACIÓN Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS Y DESEMPEÑOS DE LOS DIRECTIVOS DE LAS IIEE PUBLICAS DE LA UGEL TAMBOPATA MDD 2018.

Nombre del instrumento: **Encuesta sobre implementación de políticas públicas educativas**

Investigador (a): **Sandra Liliana, Lechuga Zapata**

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítemes están redactados considerando los elementos necesarios.				X	
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	5.SUFICIENCIA	Los ítemes son adecuados en cantidad y profundidad.				X	
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				X	
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				X	
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación.				X	
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítemes, indicadores, dimensiones y variables				X	
	10.METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.				X	

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse



Md. Kelvin E. Huamani Calloapaza
PSICOLOGO
C.P.S.P. 11671
 Sello y Firma

Dr.:
 DNI: **40790643**

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

V. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

IMPLEMENTACION DE LAS POLITICAS PUBLICAS EN EDUCACIÓN Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS Y DESEMPEÑOS DE LOS DIRECTIVOS DE LAS IIEE PUBLICAS DE LA UGEL TAMBOPATA MDD 2018..

Nombre del instrumento: Encuesta sobre competencias del director de institución educativa

Investigador (a): Sandra Liliana, Lechuga Zapata

VI. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos:

Kelvin Huamani Calloapaza

Lugar y fecha:

Puerto Maldonado 04 de Junio del 2018

VII. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

4. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

adecuada

5. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítemes y dimensiones)

adecuada

6. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítemes)

coherente

VIII. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación



Debe corregirse




M^o. Kelvin E. Huamani Calloapaza
PSICOLOGO
C. B. 4623

Sello y Firma

Dr.:

DNI: 46790643

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

IMPLEMENTACION DE LAS POLITICAS PUBLICAS EN EDUCACIÓN Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS Y DESEMPEÑOS DE LOS DIRECTIVOS DE LAS IIEE PUBLICAS DE LA UGEL TAMBOPATA MDD 2018.

Nombre del instrumento: **Encuesta sobre competencias del director de institución educativa**

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítemes están redactados considerando los elementos necesarios.				X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	5. SUFICIENCIA	Los ítemes son adecuados en cantidad y profundidad.				X	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				X	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				X	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación.				X	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítemes, indicadores, dimensiones y variables				X	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse


M^g Kevin E. Huamani Calloapaza
PSICOLOGO
C.Ps.P. 11871
 Sello y Firma

Dr.:

DNI: 90290643

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Puerto Maldonado, 30 de mayo del 2018

CARTA S/N – 2018

SEÑOR (A):

(DR.)

(MGT.) Ing. Néstor Antonio Gallegos Ramos

Presente.-

ASUNTO. SOLICITO OPINIÓN PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.

Es grato dirigirme a Ud. para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que en condición de alumno de la Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Sede Puerto Maldonado, vengo realizando el trabajo de investigación cuyo título es:

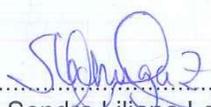
“IMPLEMENTACION DE LAS POLITICAS PUBLICAS EN EDUCACIÓN Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS Y DESEMPEÑOS DE LOS DIRECTIVOS DE LAS IIEE PUBLICAS DE LA UGEL TAMBOPATA MDD 2018.”

Por tal razón, recurrimos a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitarle su opinión profesional respecto a la estructura y validez de los instrumentos que acompaño a la presente.

- Matriz de consistencia de la investigación.
- Matriz de definición conceptual y operacional de variables de investigación.
- Instrumentos y ficha técnica
- Cronograma del plan de intervención.

Agradecemos por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocidos.

Atentamente,


.....
Br Sandra Liliána Lechuga Zapata
DNI N°

Recibido
30/05/18

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

IMPLEMENTACION DE LAS POLITICAS PUBLICAS EN EDUCACIÓN Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS Y DESEMPEÑOS DE LOS DIRECTIVOS DE LAS IIEE PUBLICAS DE LA UGEL TAMBOPATA MDD 2018.

Nombre del instrumento: Encuesta sobre implementación de políticas públicas educativas

Investigador (a): Sandra Liliana, Lechuga Zapata

II. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos:

NESTOR GALLEGOS RANOS

Lugar y fecha:

PUERTO ITALDONADO

04 JUNIO 2018

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

CORRECTO

2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

CORRECTO

3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)

ES COHERENTE

IV. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Sello y Firma

Dr. NESTOR GALLEGOS R.

DNI: 0123 5884

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

IMPLEMENTACION DE LAS POLITICAS PUBLICAS EN EDUCACIÓN Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS Y DESEMPEÑOS DE LOS DIRECTIVOS DE LAS IIEE PUBLICAS DE LA UGEL TAMBOPATA MDD 2018.

Nombre del instrumento: Encuesta sobre implementación de políticas públicas educativas

Investigador (a): Sandra Liliana, Lechuga Zapata

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítemes están redactados considerando los elementos necesarios.				X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	5. SUFICIENCIA	Los ítemes son adecuados en cantidad y profundidad.				X	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				X	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				X	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación.				X	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítemes, indicadores, dimensiones y variables				X	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.				X	

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación
 Debe corregirse



 Setlo y Firma
 Dr. MSc. NESTOR BAILEGOS R.
 DNI: 01235884

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

V. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

IMPLEMENTACION DE LAS POLITICAS PUBLICAS EN EDUCACIÓN Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS Y DESEMPEÑOS DE LOS DIRECTIVOS DE LAS IIEE PUBLICAS DE LA UGEL TAMBOPATA MDD 2018..

Nombre del instrumento: Encuesta sobre competencias del director de institución educativa

Investigador (a): Sandra Liliana, Lechuga Zapata

VI. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos:

Nestor Gallegos Raros

Lugar y fecha:

Puerto Maldonado

04 JUNIO DEL 2018

VII. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

4. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

Correcto

5. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

Correcto

6. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)

Es coherente

VIII. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación



Debe corregirse



Setlo y Firma

Dr.: NESTOR GALLEGOS RAROS

DNI: 01235884

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

IMPLEMENTACION DE LAS POLITICAS PUBLICAS EN EDUCACIÓN Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS Y DESEMPEÑOS DE LOS DIRECTIVOS DE LAS IIEE PUBLICAS DE LA UGEL TAMBOPATA MDD 2018.

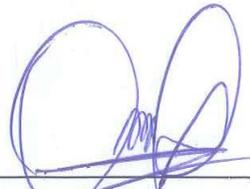
Nombre del instrumento: **Encuesta sobre competencias del director de institución educativa**

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítemes están redactados considerando los elementos necesarios.				X	
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	5.SUFICIENCIA	Los ítemes son adecuados en cantidad y profundidad.				X	
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				X	
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				X	
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación.				X	
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítemes, indicadores, dimensiones y variables				X	
	10.METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.				X	

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse



Sello y Firma

Dr.: NESTOR CALLEGOS R

DNI: 01235884

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

V. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

IMPLEMENTACION DE LAS POLITICAS PUBLICAS EN EDUCACIÓN Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS Y DESEMPEÑOS DE LOS DIRECTIVOS DE LAS IIEE PUBLICAS DE LA UGEL TAMBOPATA MDD 2018..

Nombre del instrumento: Encuesta sobre competencias del director de institución educativa

Investigador (a): Sandra Liliana, Lechuga Zapata

VI. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos: Rosa Nieves Ríos Lima

Lugar y fecha:

VII. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

4. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

Correcto

5. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

Correcto

6. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)

Es coherente

VIII. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse



Sello y Firma

Dr.: Mg. Rosa Nieves Ríos Lima

Docente de Educación Primaria

DNI: Registro SUNEDU N° 01611181

24489583

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

IMPLEMENTACION DE LAS POLITICAS PUBLICAS EN EDUCACIÓN Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS Y DESEMPEÑOS DE LOS DIRECTIVOS DE LAS IIEE PUBLICAS DE LA UGEL TAMBOPATA MDD 2018.

Nombre del instrumento: **Encuesta sobre competencias del director de institución educativa**

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítemes están redactados considerando los elementos necesarios.				X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	5. SUFICIENCIA	Los ítemes son adecuados en cantidad y profundidad.				X	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.					X
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				X	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación.				X	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítemes, indicadores, dimensiones y variables				X	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					X

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Sello y Firma

Dr.: Mg. Rosa Nieves Ríos Lima

DNI: Docente de Educación Primaria
Registro SUNE Nº 24470181
24489583

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

IMPLEMENTACION DE LAS POLITICAS PUBLICAS EN EDUCACIÓN Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS Y DESEMPEÑOS DE LOS DIRECTIVOS DE LAS IIEE PUBLICAS DE LA UGEL TAMBOPATA MDD 2018.

Nombre del instrumento: Encuesta sobre implementación de políticas públicas educativas

Investigador (a): Sandra Liliana, Lechuga Zapata

II. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos:

Rosa Nieves Ríos Lima

Lugar y fecha:

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

Existe coherencia entre sus elementos.

2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítemes y dimensiones)

Es correcto.

3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítemes)

Existe coherencia entre los indicadores, los ítemes y las dimensiones.

IV. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación



Debe corregirse



Sello y Firma

Dr.:

DNI: 24 48 805 815 38

Mg. Rosa Nieves Ríos Lima
Docente de Educación Primaria
Registro SUNEQU N° AIG70081

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

IMPLEMENTACION DE LAS POLITICAS PUBLICAS EN EDUCACIÓN Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS Y DESEMPEÑOS DE LOS DIRECTIVOS DE LAS IIEE PUBLICAS DE LA UGEL TAMBOPATA MDD 2018.

Nombre del instrumento: **Encuesta sobre implementación de políticas públicas educativas**

Investigador (a): **Sandra Liliana, Lechuga Zapata**

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítemes están redactados considerando los elementos necesarios.				X	
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	5.SUFICIENCIA	Los ítemes son adecuados en cantidad y profundidad.				X	
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.					X
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				X	
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación.				X	
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítemes, indicadores, dimensiones y variables				X	
	10.METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					X

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse



Mg. Rosa Nieves Ríos Lima
Docente de Educación Primaria
Reg. N.º SUNEP U N.º A1670081

Dr.:

DNI: 24489583

ANEXO N° 10 EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS



Prof. Beatriz Ramirez Rojo

DIRECTORA DE LA I.E.B.R.I. N° 295 “ARCO IRIS”



DIRECTOR: Prof. Mag. Limpe Cahuana Vicente
I.E.B.R. Alm. Miguel Grau Seminario



DIRECTOR: Prof. David Olvea Apaza
I.E.B.R. APLICACIÓN de “Nuestra Señora del Rosario”



DIRECTORA: Prof. Mariluz Quispe Corahua
I.E.I N° 399 “El Aguajal”



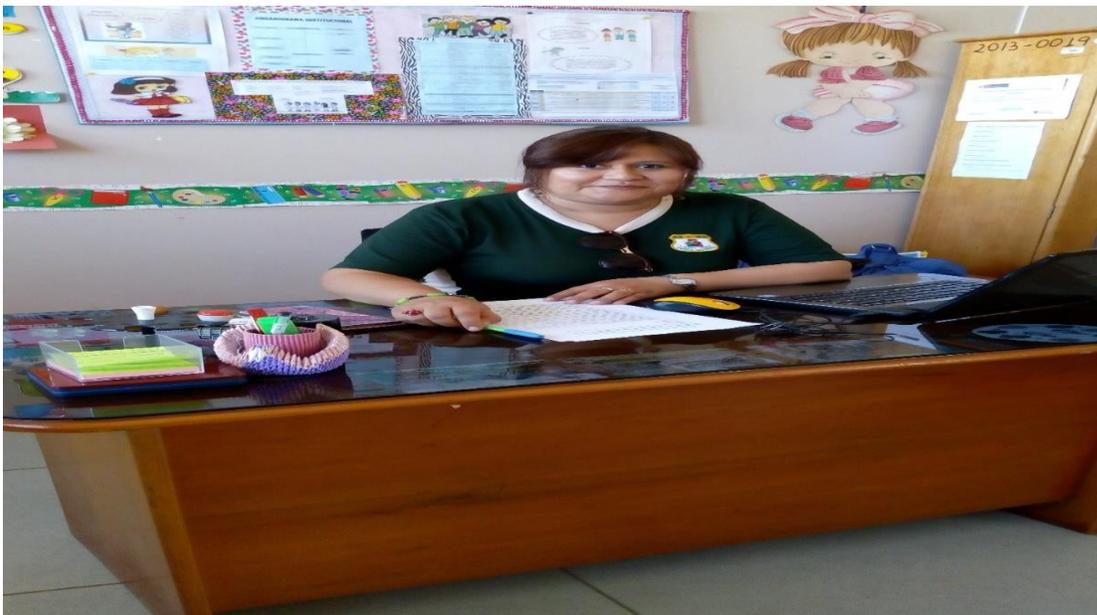
DIRECTORA: Prof. Susana Montes de Minaya
I.E.B.R.I N° 269 “Jardín Piloto”



DIRECTOR: Prof. Damian Yucra Caira
I.E. CAP. FAP “Jose Abelardo Quiñonez”



DIRECTOR: Prof. Luis Javier Kea Monje
I.E.B.R "SIMON BOLIVAR DE MAZUCO"



DIRECTORA. Prof. Nelly Valero Enríquez
I.E.I N° 386 Vicenta Cárdenas "Mamavishi"