



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Competencias gerenciales y la dimensión colegiada en el
Marco del buen desempeño docente. Tambo, Ayacucho
2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. RONDINEL MIRANDA, Miguel

ASESOR:

Dr. QUISPE HUAYTA, Agustín

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ-2018



Mg. CARRANZA YUNCOR, Nelly Roxana
Presidente



Dr. AROSTEGUI MELGAR, Oswald
Secretario



Dr. QUISPE HUAYTA, Agustín
Vocal

A mis seres queridos, padres, esposa e hijos por todo el apoyo recibido en el logro de mis aspiraciones profesionales.

Miguel

Agradecimiento

Al Dr. César Acuña Peralta, por permitir que muchos profesionales de nuestro país logren desarrollar estudios de posgrado y así alcanzar sus aspiraciones profesionales.

A la Universidad César Vallejo, por toda la logística desplegada a lo largo del desarrollo de los cursos de maestría.

A los docentes de la Universidad César Vallejo, por afianzar en los maestrandos el deseo de superación profesional.

Al Dr. Agustín Quispe Huayta, por el tiempo destinado en el proceso de asesoramiento del trabajo de investigación.

A los profesores de las instituciones educativa del distrito de Tambo, La Mar, por el apoyo recibido en el desarrollo del recojo de información.

El autor

Presentación

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la tesis titulada “Competencias gerenciales y la dimensión colegiada en el Marco del buen desempeño docente. Tambo, Ayacucho 2018”; con la finalidad de Analizar la relación entre las competencias gerenciales y la dimensión colegiada en el Marco del buen desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Tambo, Ayacucho 2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor

Índice

Página del Jurado.....	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de Autenticidad	¡Error! Marcador no definido.
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	112
1.1. Realidad problemática	123
1.2. Trabajos previos	145
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	178
1.3.1. Competencias gerenciales.....	178
1.3.2. Dimensión colegiada en el Marco del Buen Desempeño Docente	212
1.4. Formulación del problema	25
1.5. Justificación del estudio.....	267
1.6. Hipótesis.....	278
1.7. Objetivos	289
II. MÉTODO	30
2.1. Diseño de investigación	301
2.2. Variables y operacionalización.....	301
2.3. Población y muestra	323
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	323
2.5. Métodos de análisis de datos	345
2.6. Aspectos éticos	345
III. RESULTADOS.....	356

3.1.	A nivel descriptivo.....	367
3.2.	A nivel inferencial.....	401
3.2.1.	Prueba de normalidad.....	401
3.2.2.	Prueba de hipótesis	402
3.2.2.1.	Para la hipótesis general	402
3.2.2.2.	Para la hipótesis específica 1	413
3.2.2.3.	Para la hipótesis específica 2	424
3.2.2.4.	Para la hipótesis específica 3	435
IV.	DISCUSIÓN	456
VII.	CONCLUSIONES	50
VII.	REFERENCIAS.....	54
ANEXOS		

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre las competencias gerenciales y la dimensión colegiada en el Marco del buen desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Tambo, Ayacucho 2018. La metodología utilizada corresponde al enfoque cuantitativo, de diseño descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 40 profesores. La técnica utilizada en el recojo de la información fue la encuesta y el registro de los datos fue posible gracias a la aplicación del cuestionario. El procesamiento, presentación y análisis de los datos demandó el uso de técnicas y herramientas estadísticas. Los resultados afirman que la mayoría de los docentes en un 45,0% (18) considera que tanto las competencias gerenciales como la dimensión colegiada son regulares, lo que nos permite inferir que existen dificultades a nivel de las instituciones educativas para efectivizar estos dos procesos. Las conclusiones registran que las competencias gerenciales se relacionan significativamente con la dimensión colegiada en el Marco del Buen Desempeño Docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Tambo, La Mar en el año 2018, en la medida que el valor de $Tau_b=0,596$ lo que implica que la asociación entre las variables es directa moderada, mientras que al ser el $p_valor=0,000$, que resulta ser menor al nivel de significancia se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%.

Palabras clave:

Competencias gerenciales, dimensión colegiada en el Marco del Buen Desempeño Docente

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between management competencies and the collegiate dimension in the framework of good teaching performance in educational institutions of the secondary level of the district of Tambo, Ayacucho 2018. The methodology used corresponds to the quantitative approach. The population consisted of 40 teachers. The technique used in the collection of the information was the survey and the registration of the data was possible thanks to the application of the questionnaire. The design that has directed the whole process of the investigation has been the descriptive correlational, while the processing, presentation and analysis of the data demanded the use of statistical tools and techniques. The results affirm that the majority of the teachers in 45.0% (18) considers that both the collegiate dimension and the managerial competences are regular, which allows us to infer that there are difficulties at the level of the educational institutions to effect these two processes . The conclusions record that management competencies are significantly related to the collegiate dimension in the Framework of Good Teacher Performance in educational institutions of the secondary level of the district of Tambo, La Mar in the year 2018, to the extent that the value of $Tau_b = 0.596$ which implies that the association between the variables is direct moderate, while being the $p_value = 0,000$, which is lower than the significance level, the alternative hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected, with a level of significance of 5% and a 95% confidence interval.

Key words:

Managerial skills, collegial dimension in the Framework of Good Teaching Performanct.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Se han realizado muchos estudios relacionados con el desempeño profesional de los docentes y su relación directa con los logros de aprendizajes en los estudiantes, en ese sentido, la mayoría de estos estudios han demostrado que existe una correlación directa entre estas dos variables, razón por la cual a nivel de las reformas educativas que se vienen implementando en nuestro país se ha priorizado la revaloración de la carrera y labor del profesional a fin de mejorar sus habilidades y destrezas en el trabajo en el aula, de tal manera que el proceso de enseñanza y aprendizaje sea eficiente y efectiva.

En término dimensión colegiada alude a la necesidad que tienen los maestros en el desarrollo de sus competencias profesionales, esto debido a que existen nuevas demandas y necesidades internas y externas que exigen que el proceso educativo debe satisfacer las expectativas no solo de los estudiantes sino de todos los agentes educativos, porque nos encontramos en un mundo en el que la tecnología y el avance de la ciencia exige otros perfiles y formas diferentes de concebir la formación y la instrucción de los estudiantes.

De igual manera se ha observado que en la mayoría de las instituciones educativas de nuestro país los docentes no asumen un rol protagónico en las decisiones que se asumen en la gestión institucional, demostrando desinterés en todo aquello que concierne a la planificación, dirección, control y evaluación de cada uno de los procesos educativos que se materializan a nivel institucional, por lo que es necesario que a través de la propuesta plasmada en el documento denominado Marco del Buen Desempeño Docente, se reoriente y cambie esta forma pasiva de comprender y entender los procesos educativos.

En lo que concierne a la problemática referida a las competencias gerenciales, debemos de señalar que la mayor dificultad que las instituciones tienen es la falta de persona competente en la dirección de las instituciones educativas, esto en razón de que la mayoría de los

directores que tienen a su cargo la conducción y gestión de las instituciones educativas no tienen formación gerencial, lo que dificulta su labor a nivel administrativo e institucional, generando que los procesos educativos no logren alcanzar los objetivos curriculares previstos.

Una gestión que se desarrolla bajo los criterios estrictamente de la experiencia y no se sustenta en criterios técnicos de planificación, organización y control permanente de todos los procesos, tiene mayor probabilidad de no lograr las metas previstas, por lo que todos los procesos educativos se perjudican, por lo que urge la necesidad de que los directores a través de programas de capacitación y especialización puedan lograr desarrollar sus competencias directivas y gerenciales.

A nivel de las **instituciones educativas** tomadas como área de estudio, podemos observar que existe un desinterés total de parte de los docentes en desarrollar sus competencias profesionales, es decir no se atiende la dimensión colegiada establecida en el documento denominado Marco del Buen Desempeño Docente, por lo que el trabajo que se realiza en aula no satisface las expectativas y demandas no solo de los estudiantes sino también de todos los agentes educativos.

Otro aspecto que se ha observado y que ha motivado que se realice el presente estudio viene a ser la falta de competencias gerenciales por parte de los señores directores que perjudica el logro de los objetivos institucionales y afecta considerablemente la calidad del servicio educativo que las instituciones brindan a los estudiantes, debido esencialmente a la falta de formación en ciencias empresariales, así como en la gestión y dirección estratégica de instituciones educativas.

Las dificultades mencionadas traen como consecuencia que la formación de los estudiantes no responda ni satisfaga sus expectativas, por lo que es necesario desarrollar estudios de investigación que nos permite conocer la magnitud del problema y nos proporcione información vital para implementar estrategias y actividades que en alguna medida

permitan mejorar las condiciones en las que se desarrolla el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.

Los problemas identificados en las instituciones educativas tomadas como área de estudio han requerido la realización del trabajo de investigación para cuyo efecto se ha formulado el siguiente objetivo de investigación: determinar la relación entre las competencias gerenciales y la dimensión colegiada en el Marco del Buen Desempeño Docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Tambo, La Mar en el año 2018

1.2. Trabajos previos

A nivel internacional

Morales (2016) desarrolló un trabajo de investigación titulado: Relación de las competencias directivas y el desarrollo profesional docente en las instituciones educativas del Municipio de Loja, Ecuador. Estudio que se desarrolló bajo las exigencias metodológicas de la investigación cuantitativa asumiendo para tal efecto el diseño descriptivo correlacional. La muestra de estudio estuvo conformada por 48 docentes y el recojo y registro de la información fue posible gracias a la aplicación de la encuesta y el cuestionario. Las conclusiones afirman que el 67% de los encuestados considera que la forma y el estilo de dirigir las instituciones educativas determinan que los procesos educativos de formación e instrucción sean eficientes y efectivas, demostrando que existe dependencia entre la gestión estratégica y el logro de los aprendizajes.

Cárdenas (2015) desarrollo un estudio titulado: Competencias gerenciales y el desarrollo de la profesionalidad docente en las instituciones educativas del distrito de Palo Alto, Colombia. Estudio de corte correlacional que tuvo como muestra de estudio a 67 docentes de las instituciones educativas tomadas como área de estudio. La recopilación de los datos fue posible gracias a la aplicación de la encuesta y el cuestionario y las conclusiones afirman que, existe relación directa y

significativa entre competencias gerenciales y desarrollo de la profesionalidad docente ($Tau_b=0,578$; $p_valor=0,000 < \alpha(0,05)$) lo que significa que los procesos administrativos, institucionales y pedagógicos organizados bajo criterios sistemáticos y técnicos, basados en la planificación y organización estratégica aseguran el logro de los objetivos curriculares, beneficiando la formación y el perfil de los estudiantes.

A nivel nacional

Zegarra (2016) presentó a la Universidad César Vallejo de Trujillo la tesis titulada: Influencia de las competencias gerenciales y los procesos de desarrollo profesional de docente en la IEP "Francisco Bolognesi" de Paita, Piura. Estudio que se desarrolló según las exigencias metodológicas del diseño correlacional. La muestra estuvo conformada por 60 docentes y el recojo de los datos, así como su respectivo registro demandó el uso de la encuesta y el cuestionario. Los resultados demuestran que existe correlación directa entre las variables de estudio ($\rho=0,674$; $p_valor=0,000$), lo que implica que existe mejores condiciones y predisposición por parte de los docentes en querer y aspirar desarrollar sus competencias profesionales a partir de la iniciativa y promoción de este tipo de necesidades por parte del personal directivo, que genera espacios de diálogo y reuniones de trabajo con la intención de mejorar los niveles de motivación del personal docente.

Rengifo (2016) presentó a la Universidad César Vallejo de Trujillo en la sede Bagua, el trabajo de investigación titulado: Importancia de las competencias gerenciales en el desarrollo de la dimensión colegiada de los docentes en la IEP "José Quiñonez" de Bagua, Loreto. Trabajo de investigación que se desarrolló bajo las exigencias procedimentales del diseño descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 30 a quienes se les aplicó un cuestionario de información. Las conclusiones afirman que existe relación directa moderada entre las variables de estudio, por lo que puede afirmar que las competencias gerenciales permiten una dirección estratégica de la institución educativa lo que favorece y promueve la necesidad de los docentes en querer realizar

estudios de perfeccionamiento y especialización con la intención de mejorar sus habilidades profesionales.

A nivel local

Camassi (2016) desarrolló un estudio de investigación titulado: Relación de las competencias gerenciales y el desarrollo de la dimensión colegiada de los docentes de la IEP "San Ramón" de Ayacucho. El desarrollo de este estudio asumió los procedimientos del diseño descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 70 docentes y el registro de la información ha sido posible gracias a la elaboración y aplicación de la encuesta y el cuestionario. Las conclusiones afirman que, existe asociación directa moderada entre las variables ($\tau_b=0,684$; $p_valor=0,000$), lo que significa que la organización y dirección de la institución educativa utilizando y aplicando herramientas propias de la administración y la gerencia de organizaciones asegura que las metas y los objetivos programados se cumplan a cabalidad beneficiando los procesos de formación e instrucción de los estudiantes.

Peralta (2015) desarrolló el estudio de investigación titulado: Las competencias gerenciales y su importancia en el desarrollo de las habilidades profesionales de los docentes de la IEP "José de San Martín" de Vinchos, Ayacucho. Estudio que se desarrolló siguiendo los procedimientos investigativos del diseño correlacional, para lo cual consideró a 34 docentes como muestra de estudio, el recojo y registro de los datos fue posible gracias a la aplicación de la encuesta y el cuestionario. Las conclusiones afirman que, existe relación directa entre las variables de estudio, las mismas que determinan un nivel de dependencia moderada, es decir es más probable que existe preocupación e interés por parte de los docentes en mejorar sus habilidades profesionales si en la institución educativa existen las condiciones y se promuevan actividades para realizar estudios de capacitación y perfeccionamiento promovidos por la parte directiva.

1.3. Teorías relacionadas al tema tenemos

1.3.1. Competencias gerenciales

Capacidad de organizar sistemática y estratégicamente los procesos pedagógicos, así como la resolución de problemas y la toma de decisiones que permiten efectivizar la gestión y el logro de los objetivos institucionales. (Iturral, 2014)

Las competencias gerenciales vienen a ser la capacidad que posee el personal directivo para organizar, dirigir, ejecutar y evaluar cada uno de los procesos administrativos, pedagógicos y comunitarios, que asegura el logro de los objetivos curriculares (Maldonado, 2016, p. 62).

Las competencias gerenciales demandan el desarrollo profesional especializados de los profesionales que dirigen las instituciones educativas, por ello es que existen problemas en la gestión y dirección de los planteles porque la mayoría de los señores directores han sido formados para dirigir el proceso de enseñanza y aprendizaje, por lo que no cuentan con información técnica sobre procesos de planificación, organización, dirección y control, limitando el logro de los objetivos institucionales.

Valcárcel (2014) sostiene que las competencias gerenciales son las capacidades formadas a través de procesos de especialización que les permite a los profesionales que dirigen las instituciones educativas, desarrollar una gestión técnica basada en criterios sistemáticos que hacen posible que las metas y los objetivos previstos para cada una de las actividades programadas se cumplan a cabalidad.

El logro de los objetivos institucionales se centra específicamente en asegurar que los procesos de formación e instrucción de los estudiantes responda a las necesidades y exigencias del mundo actual, por lo que la organización y dirección de la institución debe priorizar el perfeccionamiento y la capacitación del personal docente que labora en la

organización, porque solo así se podrá responde a las demandas que la sociedad en su conjunto exige a las instituciones educativas.

Las competencias gerenciales según Alarcón (2015) tienen su sustento ideológico en la definición que se tiene sobre este término, así por ejemplo para este autor, las competencias aluden al desarrollo de habilidades y capacidades que permiten a las personas realizar un trabajo de calidad, en base a los conocimientos que posee y a la experiencia profesional acumulada a lo largo de años de trabajo, pero todos ellos, según el autor, responde a necesidades particulares, es decir se fomenta bajo esta definición el individualismo de las personas.

Lo señalado en el párrafo anterior es una visión particular del término competencia, porque existen otros autores que la definen como la concurrencia de todas las potencialidades de las personas al momento de realizar una actividad, producto del cual se garantiza la calidad del trabajo realizado.

En lo que corresponde al sistema educativo debemos precisar que el término competencia considera al conjunto de capacidades, habilidades y destrezas que le permite al estudiante y al profesor desempeñarse eficiente y eficazmente en la actividad o el trabajo que ejecuta.

Palacios (2016) sostiene que la definición del término gerencia es distinta a la de administración, porque en el primer caso, demanda habilidades para elaborar técnicamente propuestas y proyectos que a través de la interrelación institucional y personal logra que estas se ejecuten beneficiando de esta manera a la institución; mientras que la administración está vinculada al manejo eficiente y efectivo de los recursos con los que cuenta la institución, valorados a nivel de calidad de gastos ejecutado.

De lo señalado por el autor es necesario precisar que lo que hace falta en la dirección de las instituciones educativas, es la carencia de profesionales con visión gerencial, es decir que tenga la capacidad de generar ingresos, de promover el desarrollo de las potencialidades del

personal que labora en la organización, que pueda gestionar efectivamente los conflictos, que promueva un ambiente acogedor y agradable y que construya una cultura organizacional para beneficio de todos los que laboran en la institución y en el caso educativo de los estudiantes.

Una cultura organizacional que se construya en base a la práctica de valores institucionales sostenida en el respeto, la tolerancia y el reconocimiento institucional a la labor que realiza el docente, la misma que permitirá que se mejoren los niveles de motivación que permita incentivar a los maestros la necesidad de mejorar sus habilidades y potencialidades profesionales, para brindar un servicio educativo de calidad que redunde en la formación e instrucción de los estudiantes.

1.3.1.1. Procesos pedagógicos

Los procesos pedagógicos según Caballero (2013) vienen a ser el conjunto de pasos y procedimientos lógicos que el docente organiza y desarrolla en la sesión de aprendizaje producto de la planificación curricular que asegura el logro de los objetivos previstos.

Los procesos pedagógicos comprenden etapas y procesos, y no solo abarcan aquello que es netamente pedagógico, sino también la gestión administrativa, como por ejemplo la participación protagónica en la elaboración de los documentos técnico pedagógicos.

Mercado (2016) afirma que los procesos pedagógicos es la organización sistemática e intencionada que realiza el docente con la intención de mediar el aprendizaje de los estudiantes, los mismo que implican la interrelación con los alumnos y la previsión de los materiales didácticos, los contenidos curriculares y las capacidades a ser desarrollada en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Como podemos apreciar ambos autores coinciden en señalar que los procesos pedagógicos están constituidos por procedimientos que organizan actividades y la secuencia lógica de cada uno de ellos que se

materializan en la sesión de aprendizaje, cuyo único y máximo propósito es que el alumno logre desarrollar sus capacidades, teniendo como medio para hacerlo a los contenidos.

En el caso de nuestra investigación consideramos que las competencias gerenciales, deben promover que los procesos pedagógicos sean eficientes para lo cual existe la necesidad de que los maestros mejoren y desarrollen sus habilidades y competencias profesionales, por lo que deben implementarse actividades de sensibilización para promover e incentivar de que los docentes desarrollen cursos y capacitaciones que les permitan adquirir mejorar su desempeño profesional para beneficio de los estudiantes.

1.3.1.2. Resolución de conflictos

Meza (2015) lo define como el conjunto de técnicas y estrategias que la personas organizan para buscar la solución de los problemas en forma pacífica y que satisfaga a los bandos o individuos en disputa.

La resolución de conflictos a nivel institucional demanda el despliegue de habilidades y potencialidades de las personas, principalmente de aquellas que tiene la responsabilidad de dirigir las instituciones, de tal manera que los conflictos que dialécticamente surgen el trabajo, se conviertan en oportunidades para aprender y desarrollarse y no perjudican el trabajo institucional.

(Pérez, 2014) sostiene que el conflicto surge cuando los intereses particulares de las personas colisionan con las de otras, y es una realidad que caracteriza a todas las personas y según el autor a todo ser vivo, porque gracias a su solución se puede lograr el desarrollo cualitativo, en la medida de que los conflictos generan crisis, adaptación y la capacidad de resiliencia.

En lo que concierne al trabajo realizado, consideramos que las competencias gerenciales es una capacidad que poseen las personas que dirigen las instituciones educativas, para la solución de problemas

que surgen a nivel interpersonal e institucional, las mismas que al no ser canalizadas convenientemente pueden generar problemas sustanciales en la organización que afecten de sobre manera el logro de los objetivos institucionales.

La resolución de conflictos demanda altos niveles de empatía, asertividad y tolerancia de parte el personal directivo, porque necesariamente la solución a este tipo de contradicciones debe pasar por criterios de negociación en la que se debe procurar entender y comprender que se debe ceder algunas exigencias a fin de que las partes en conflicto puedan resolver sus diferencias dentro del profesionalismo, el respeto y la valoración de los derechos que a cada uno de las personas les asiste.

1.3.1.3. Toma de decisiones

La toma de decisiones según Acuña (2016) es la convergencia de la razón y la autoridad que las persona ejercen para asumir una posición o una determinación en base a criterios lógico y racionales producto de la información que poseen.

La toma de decisiones es un proceso netamente reflexivo que permite a las personas asumir una decisión respecto a algún asunto de la realidad, que se sustenta en la pertinencia y el uso racional de la información, dejando de lado criterios netamente subjetivos y emocionales que en alguna medida perturbarían justamente asumir una posición o determinación.

Si bien es cierto la toma de decisiones debe contar con información veraz y técnica, muchas veces es adecuado acudir a la experiencia y al sentido común, porque la toma de decisiones compromete varias dimensiones, por lo que su determinación debe necesariamente ser evaluada y consensuada de ser posible con la participación de todos los profesionales que tienen el poder de decisión.

1.3.2. Dimensión colegiada en el Marco del Buen Desempeño Docente

Proceso cuya finalidad es asegurar que los estudiantes aprendan y adquieran las competencias previstas, interactuando con sus pares — docentes y directivos— y se relaciona con ellos para planificar, ejecutar y evaluar el proceso de enseñanza y aprendizaje. (Gonzales, 2014).

La dimensión colegiada según Pineida (2016) tiene sus inicios y fundamentos en la necesidad de entender y comprender que el desarrollo de la profesionalidad docente es una obligación intrínseca del maestro, porque como profesional de la educación debe entender y comprender que el avance de la ciencia y la tecnología ha superado cualquier pronóstico, por lo que mucho de los conocimientos que se interiorizan son superados en corto tiempo, de tal forma que el trabajo docente no quede relegado por lo que se invoca el cambio de paradigma de los maestros a fin de que asuman su compromiso y consideran que los cambios actualmente representan el único elemento seguro en este mundo plagado de incertidumbre.

Los estudiantes demandan otro tipo de enseñanza, acorde a sus necesidades e intereses, por lo que las prácticas educativas deben adecuarse también a este tipo de exigencias, razón por la que existe la necesidad de cambiar formas y maneras de comprender y entender los procesos educativos.

La labor que realiza el maestro comprende la interacción con estudiantes, padres de familia, personal directivo y colegas, es decir no es una labor aislada sino colectiva, por lo que es necesario que además de desarrollar sus competencias profesionales tenga que mejorar sus habilidades comunicativas, las que muchas veces determina el nivel de socialización y aporte que pueda brindar el docente para garantizar que el servicio educativo que brinda sea de calidad.

Zapata (2015) sostiene que la dimensión colegiada tal cual se consigna en el documento denominado Marco del Buen Desempeño Docente, comprende y señala la necesidad de considerar que la labor del profesor no es individual, sino que pertenece a un espacio en el que

convergen los intereses particulares e institucionales, por lo mismo los niveles de compromiso e identificación con la misión y la visión de la institución deben ser empoderados por los docentes de tal forma que se desligue todos sus esfuerzos y potencialidades en el logro de los objetivos institucionales previstos.

Otra de las dificultades que debemos considerar en la comprensión de la variable dimensión colegiada viene a ser el desinterés mostrado por la mayoría de los docentes en la elaboración de los documentos técnico pedagógicos y en la participación convencida y responsable de cada una de las actividades programadas por la institución, en ese sentido la dimensión colegiada hace mención a que el docente como parte de la institución tiene responsabilidad en la conducción y dirección de la gestión institucional, por lo mismo debe contribuir decididamente en este componente del proceso educativo, porque solo así podrá hacer suyo las propuestas curriculares que se organizan y se proponen a nivel institucional.

Otro aspecto esencial que se debe entender en la concepción de la dimensión colegiada viene a ser el hecho de que los docentes deben exigir su derecho a participar de las decisiones que se tomen a nivel institucional, para lo cual existen instancias y mecanismos de participación que hacen posible que los maestros exijan que la gestión institucional se desarrolle bajo los criterios de participación y decisiones democráticas.

La participación en reuniones de trabajo, asambleas y comisiones es esencial para garantizar una gestión de calidad, por ello es que la dimensión colegiada exige que el maestro sea partícipe y protagonista de la gestión institucional, administrativa y pedagógica, con la finalidad de garantizar que los objetivos institucionales, y de sobre manera los objetivos curriculares se logren alcanzar según lo programado.

1.3.2.1. Planificación

Rodríguez (2013) lo define como los procesos sistemáticos de organización de actividades para prever los eventos futuros que le permitan a la organización el control de las contingencias que puedan surgir producto de la incertidumbre garantizando de esta manera la probabilidad de alcanzar los objetivos previstos.

La planificación es una etapa dentro del proceso productivo en el que se prevén situaciones adversas que pueden surgir en la ejecución de la actividad, por lo que se organiza eficientemente los recursos humanos y materiales que hacen posible la concreción de las actividades y el logro de las metas programadas.

La planificación tiene distintos niveles de alcance, así tenemos que existe la planificación corto plazo que está orientado específicamente a lograr objetivos en un tiempo perentorio, pero que no significa que las actividades se improvisen, sino que surgen de las necesidades que se deben atender inmediatamente debido a situaciones no previstas.

De la misma manera existe la planificación a mediano plazo, que constituyen aquellas que se programan con antelación y responde a un proceso sistemático en función al desarrollo natural de las organizaciones, por lo que tienen mayor probabilidad de ser alcanzados, según lo previsto.

1.3.2.2. Ejecución

Es la etapa en la que se efectiviza u operativiza la actividad programa, por lo mismo según (Valencia, 2016) apela a la definición de ejecutar, por lo mismo se refiere justamente a concretizar en la realidad lo planificado, en base a los criterios de control y evaluación programados.

La ejecución requiere del uso y empleo efectivo de los recursos humanos y materiales, porque solo así se podrá garantizar que las metas y lo objetivos previstos para cada una de las actividades se logren alcanzar en el tiempo previsto.

La ejecución de las actividades demanda sistemas de control, las mismas que aseguran que cada uno de los procesos, procedimientos y

actividades programadas se cumplan tal y como se han previstos en la etapa de la planificación, por tanto es imprescindible que el personal que labora en las organizaciones comprenda que el éxito alcanzado en cada acción que se ejecuta depende del cumplimiento estricto de todo lo planificado, dejando de lado cualquier tipo de improvisación, salvo aquellas que surgen de manera espontánea y al azar.

1.3.2.3. Evaluación

Cardona (2015) lo define como los procesos sistemáticos de recojo de información que permite valorar la pertinencia del trabajo realizado y genera información sustancial para tomar decisiones.

La evaluación es un proceso planificado y sobre todo consensuado que tiene el propósito de identificar problemas y valorar la eficiencia y eficacia del trabajo desarrollado, por lo mismo tiene un carácter formativo y no represivo, en el que intervienen todos los trabajadores a fin de conocer los instrumentos y los criterios de evaluación, a fin de que se procura atender estos indicadores, para beneficio de la organización.

En el sistema educativo peruano y a nivel del subconsciente de los docentes existen prejuicios y estereotipos sobre la evaluación, en ese sentido existe poca predisposición del parte del maestro a querer participar en procesos de evaluación, porque la experiencia ha determinado que muchas veces este proceso solo ha determinado criterios punitivos para sancionar a los maestros.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿De qué manera las competencias gerenciales se relacionan con la dimensión colegiada en el Marco del Buen Desempeño Docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Tambo, La Mar en el año 2018?

1.4.2. Problemas específicos

¿De qué manera los procesos pedagógicos se relacionan con la dimensión colegiada en el Marco del Buen Desempeño Docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Tambo, La Mar en el año 2018?

¿De qué manera la resolución de conflictos se relaciona con la dimensión colegiada en el Marco del Buen Desempeño Docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Tambo, La Mar en el año 2018?

¿De qué manera la toma de decisiones se relaciona con la dimensión colegiada en el Marco del Buen Desempeño Docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Tambo, La Mar en el año 2018?

1.5. Justificación del estudio

Es **conveniente** porque proporciona información relevante sobre la magnitud del problema que se tiene respecto a la falta de competencias gerenciales de parte del personal directivo para el manejo eficiente y eficaz de las instituciones educativas, a partir del cual se deben proponer estrategias que permitan abordar esta problemática en forma adecuada.

Tiene **relevancia social** en la medida que comprende a todos los agentes educativos, en la medida que la dimensión colegiada considera la necesidad de mejorar el desarrollo de las habilidades profesionales de los docentes a partir de las cuales se debe mejorar los procesos didácticos, contribuyendo de esta manera al logro de las competencias y capacidades de los estudiantes.

Las **implicancias prácticas**, consideran que los principales beneficiados con la realización del estudio de investigación vienen a ser los estudiantes, porque el hecho de que se conozca la necesidad de la formación especializada del personal directivo en competencias gerenciales, así como del personal docente en mejorar sus competencias profesionales beneficia el proceso de enseñanza y aprendizaje.

El **valor teórico** de la investigación considera que se deben de generar nuevas hipótesis de investigación, las mismas que deben ser desarrollados en el nivel explicativo, con propuestas de intervención a fin de mejorar los procesos educativos.

La **utilidad metodológica** se entra en la posibilidad de que los instrumentos utilizados en el recojo de información pueden ser utilizados en futuras investigaciones.

1.6. Hipótesis

General

Las competencias gerenciales se relacionan significativamente con la dimensión colegiada en el Marco del Buen Desempeño Docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Tambo, La Mar en el año 2018.

Específicos

Los procesos pedagógicos se relacionan significativamente con la dimensión colegiada en el Marco del Buen Desempeño Docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Tambo, La Mar en el año 2018.

La resolución de conflictos se relaciona significativamente con la dimensión colegiada en el Marco del Buen Desempeño Docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Tambo, La Mar en el año 2018.

La toma de decisiones se relaciona significativamente con la dimensión colegiada en el Marco del Buen Desempeño Docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Tambo, La Mar en el año 2018.

1.7. Objetivos

General

Determinar la relación entre las competencias gerenciales y la dimensión colegiada en el Marco del Buen Desempeño Docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Tambo, La Mar en el año 2018.

Específicos

Determinar la relación entre los procesos pedagógicos y la dimensión colegiada en el Marco del Buen Desempeño Docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Tambo, La Mar en el año 2018.

Determinar la relación entre la resolución de conflictos y dimensión colegiada en el Marco del Buen Desempeño Docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Tambo, La Mar en el año 2018.

Determinar la relación entre la toma de decisiones y la dimensión colegiada en el Marco del Buen Desempeño Docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Tambo, La Mar en el año 2018.

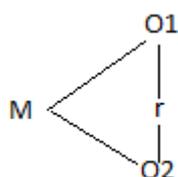
II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Alarcón (2015) sostiene que es el documento que planifica y organiza cada uno de los procedimientos investigativos que se sistematizan para el desarrollo de los procesos de investigación.

El diseño asumido en la realización del trabajo de investigación es el relaciona porque el objetivo de la investigación ha sido determinar el grado de asociación y la intensidad en la que las variables se asocian entre sí.

Esquema:



Donde:

M es la muestra de estudio.

O1. Competencias gerenciales

O2. Dimensión Colegiada en el Marco del Buen Desempeño docente.

r es el grado de asociación y dirección entre las variables de estudio.

2.2. Variables y operacionalización

2.2.1. Identificación de variables

Variable 1: Competencias gerenciales

Variable 2: Dimensión colegiada en el Marco del Buen Desempeño Docente

2.2.2. Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
COMPETENCIAS GERENCIALES	Capacidad de organizar sistemática y estratégicamente los procesos pedagógicos, así como la resolución de problemas y la toma de decisiones que permiten efectivizar la gestión y el logro de los objetivos institucionales. (Iturral, 2014)	La variable será valorada a partir de evaluar, a través de un cuestionario, el logro de metas y objetivos respecto a la gestión escolar, resolución de conflictos y la toma de decisiones.	Procesos pedagógicos	Proyecto Educativo Institucional Documentos técnico pedagógicos Sistema de supervisión y monitoreo.	Ordinal: Excelente Bueno Regular Deficiente
			Resolución de conflictos	Espacios de comunicación Negociación Asertividad	
			Toma de decisiones	Consenso Individual Democrático	
DIMENSIÓN COLEGIADA EN EL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE	Proceso cuya finalidad es asegurar que los estudiantes aprendan y adquieran las competencias previstas, interactuando con sus pares —docentes y directivos— y se relaciona con ellos para planificar, ejecutar y evaluar el proceso de enseñanza y aprendizaje. (Gonzales, 2014).	La variable será valorada a partir de la aplicación de un cuestionario de opinión que registre información sobre la planificación, la ejecución y evaluación de los procesos pedagógicos.	Planificación	✓ A corto plazo ✓ A mediano plazo ✓ A largo plazo	Ordinal: Excelente Bueno Regular Deficiente
			Ejecución	✓ Perfiles ✓ Experiencia ✓ Competencia	
			Evaluación	✓ Monitoreo ✓ Supervisión ✓ Acompañamiento	

2.3. Población y muestra

Población muestral

Caballero (2013) lo define como conjunto finito de elementos y eventos, así como de individuos que se desenvuelven en un espacio determinado, que por sus condiciones de accesibilidad y el tamaño reducido no ameritan contar con muestra de estudio.

La población muestral para el caso de nuestro estudio estuvo conformada por docentes de las instituciones educativas comprendidas en la jurisdicción del distrito de Tambo, La mar, distribuido de la siguiente manera:

Tabla 1

Población muestral de estudio conformados por docentes que laboran en instituciones educativas públicas del nivel secundario-distrito de Tambo

Personal	fi	f%
IEP "Divino Maestro"	20	50,0
IEP "General Ollanta"	7	17,5
IEP "San Salvador"	7	17,5
IEP "Raúl Dolorier La Serna"	6	15,0
Total	40	100.0

Nota: N=40; Cuadro de Asignación del Personal 2018

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

Técnica

Miranda (2015) lo define como el conjunto de procesos y procedimientos cognitivos que permiten sistematizar la recolección de datos e información sustancial para el trabajo de investigación.

La técnica utilizada en el recojo de los datos fueron las siguientes:

Variables	Técnica
Competencias gerenciales	Encuesta
Dimensión colegiada en el Marco del Buen Desempeño Docente	Encuesta

Instrumento

Palacios (2014) sostiene que son los medios o recursos objetivos y físicos que pueden ser manipulados, archivados y guardados en sistemas digitales que permite el registro de los datos

Para el caso de nuestro estudio se utilizaron los siguientes instrumentos de recolección de datos:

Variables	Técnica	Instrumento
Competencias gerenciales	Encuesta	Cuestionario
Dimensión colegiada en el Marco del Buen Desempeño Docente	Encuesta	Cuestionario

Validez

Peña (2015) sostiene que es la propiedad que posee el medio físico que registra la información para alcanzar los objetivos previstos.

La validez de los instrumentos demandó el uso del modelo estadísticos ítem total, la misma que requirió la aplicación de una prueba piloto a 30 unidades de estudio a partir de la cual se calculó la varianza, la matriz de correlación y la R de Pearson que ara cada ítem registro valores superiores a 0,21.

Confiabilidad

Abanto (2016) define que la confiabilidad de los instrumentos viene a ser la propiedad intrínseca de los medios físicos que registran la información que les permiten registrar resultados similares en varias aplicaciones.

La prueba de confiabilidad de los instrumentos utilizados demandó el cálculo del estadígrafo Alpha de Cronbach, la misma que registró valores superiores a 0,81, confirmando la confiabilidad de los instrumentos utilizados.

Para el caso del cuestionario que mide la variable competencias gerenciales el valor de Alpha de Cronbach es igual a 0,855; mientras que para el caso del cuestionario que mide la variable Dimensión colegiada en el Marco del Buen Desempeño Docente el registro es igual a 0,821.

2.5. Métodos de análisis de datos

El análisis de los datos se realizó a través del uso de herramientas estadísticas, así como el cálculo de estadígrafos descriptivos e inferenciales, gracias a la cual se ha podido procesar, presentar, analizar e interpretar la información recabada.

Se ha utilizado el software estadístico SPSS V22, para lo cual se han ingresado los datos recogidos en las encuestas y a partir de las opciones y los comandos que este programa ofrece se ha podido sistematizar los resultados.

2.6. Aspectos éticos

Se solicitó la autorización al personal directivo de las instituciones educativas comprendidos en el estudio.

Se ha registrado formalmente las citas y referencias bibliográficas garantizando de esta manera la propiedad intelectual de los autores.

La originalidad del presente informe ha sido garantizada con el uso del software de similitud Turnitin.

III. RESULTADOS

3.1. A nivel descriptivo

Tabla 2

Resultados del contraste entre competencias gerenciales y la dimensión colegiada en el Marco del Buen Desempeño Docente

Valores	Dimensión colegiada				Total		
	Deficiente	Regular	Bueno	Excelente			
Competencias gerenciales	Deficiente	Recuento	5	2	0	1	8
		% del total	12,5%	5,0%	0,0%	2,5%	20,0%
	Regular	Recuento	1	18	4	1	24
		% del total	2,5%	45,0%	10,0%	2,5%	60,0%
	Bueno	Recuento	0	1	5	1	7
		% del total	0,0%	2,5%	12,5%	2,5%	17,5%
	Excelente	Recuento	0	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	2,5%	2,5%
Total	Recuento	6	21	9	4	40	
	% del total	15,0%	52,5%	22,5%	10,0%	100,0%	

Nota: n=40; instrumentos de medición

Interpretación

La tabla 2 nos permite observar que el 60,0% (24) de docentes opinan que las competencias gerenciales son regulares, mientras que el 20,0% (8) sostiene que es deficiente.

En lo que concierne a la dimensión colegiada podemos observar que el 52,5% (21) de encuestados considera que es regular y el 15,0% (6) sostiene que es deficiente.

Como podemos observar la mayoría de los docentes en un 45,0% (18) considera que tanto la dimensión colegiada como las competencias directivas son regulares, lo que nos permite inferir que existen dificultades a nivel de las instituciones educativas para efectivizar estos dos procesos.

Tabla 3

Resultados del contraste entre los procesos pedagógicos y la dimensión colegiada en el Marco del Buen Desempeño Docente

Valores			Dimensión colegiada				Total
			Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	
Procesos pedagógicos	Deficiente	Recuento	4	2	2	1	9
		% del total	10,0%	5,0%	5,0%	2,5%	22,5%
	Regular	Recuento	2	18	0	0	20
		% del total	5,0%	45,0%	0,0%	0,0%	50,0%
	Bueno	Recuento	0	0	7	0	7
		% del total	0,0%	0,0%	17,5%	0,0%	17,5%
Excelente	Recuento	0	1	0	3	4	
	% del total	0,0%	2,5%	0,0%	7,5%	10,0%	
Total	Recuento	6	21	9	4	40	
	% del total	15,0%	52,5%	22,5%	10,0%	100,0%	

Nota: n=40; instrumentos de medición

Interpretación

La tabla 3 nos permite observar que el 50,0% (20) de docentes opinan que los procesos pedagógicos son regulares, mientras que el 22,5% (9) sostiene que es deficiente.

En lo que concierne a la dimensión colegiada podemos observar que el 52,5% (21) de encuestados considera que es regular y el 15,0% (6) sostiene que es deficiente.

Como podemos observar la mayoría de los docentes en un 45,0% (18) considera que tanto la dimensión colegiada como los procesos pedagógicos son regulares, lo que nos permite inferir que la organización, ejecución y evaluación del proceso de enseñanza y aprendizaje presenta dificultades.

Tabla 4

Resultados del contraste entre resolución de conflictos y la dimensión colegiada en el Marco del Buen Desempeño Docente

Valores	Dimensión colegiada				Total		
	Deficiente	Regular	Bueno	Excelente			
resolución de conflictos	Deficiente	Recuento	6	1	3	1	11
		% del total	15,0%	2,5%	7,5%	2,5%	27,5%
	Regular	Recuento	0	18	0	2	20
		% del total	0,0%	45,0%	0,0%	5,0%	50,0%
	Bueno	Recuento	0	2	6	0	8
		% del total	0,0%	5,0%	15,0%	0,0%	20,0%
	Excelente	Recuento	0	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	2,5%	2,5%
Total		Recuento	6	21	9	4	40
		% del total	15,0%	52,5%	22,5%	10,0%	100,0%

Nota: n=40; instrumentos de medición

Interpretación

La tabla 4 nos permite observar que el 50,0% (20) de docentes opinan que la resolución de conflictos es regular, mientras que el 27,5% (11) sostiene que es deficiente.

En lo que concierne a la dimensión colegiada podemos observar que el 52,5% (21) de encuestados considera que es regular y el 15,0% (6) sostiene que es deficiente.

Como podemos observar la mayoría de los docentes en un 45,0% (18) considera que tanto la dimensión colegiada como la resolución de conflictos son regulares, lo que significa que si bien es cierto existe predisposición por parte del personal directivo en resolver los problemas que surgen al interior de la institución, estas no son efectivas porque no se cuenta con estrategias y técnicas para abordar este tipo de dificultades.

Tabla 5

Resultados del contraste entre toma de decisiones y la dimensión colegiada en el Marco del Buen Desempeño Docente

	Valores		Dimensión colegiada				Total
			Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	
toma de decisiones	Deficiente	Recuento	4	4	1	2	11
		% del total	10,0%	10,0%	2,5%	5,0%	27,5%
	Regular	Recuento	2	15	1	0	18
		% del total	5,0%	37,5%	2,5%	0,0%	45,0%
	Bueno	Recuento	0	2	7	1	10
		% del total	0,0%	5,0%	17,5%	2,5%	25,0%
Excelente	Recuento	0	0	0	1	1	
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	2,5%	2,5%	
Total	Recuento	6	21	9	4	40	
	% del total	15,0%	52,5%	22,5%	10,0%	100,0%	

Nota: n=40; instrumentos de medición

Interpretación

La tabla 5 nos permite observar que el 45,0% (18) de docentes opinan que la toma de decisiones es regular, mientras que el 27,5% (11) sostiene que es deficiente.

En lo que concierne a la dimensión colegiada podemos observar que el 52,5% (21) de encuestados considera que es regular y el 15,0% (6) sostiene que es deficiente.

Como podemos observar la mayoría de los docentes en un 37,5% (15) considera que tanto la dimensión colegiada como la toma de decisiones es regular, lo que significa que no se cuenta con información teórica y práctica para tomar determinaciones de manera técnica y reflexiva, por lo que es necesario desarrollar las capacidades gerenciales de los señores directores.

3.2. A nivel inferencial

3.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 6

Resultados de la prueba de normalidad

Valores	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Competencias_gerenciales	,647	40	,000
Dimensión colegiada	,584	40	,000
Procesos pedagógicos	,602	40	,000
Resolución de conflictos	,687	40	,000
Toma de decisiones	,478	40	,000

Nota: n=40; cuestionario de información

Interpretación

Para cada una de las dimensiones y las variables podemos observar en la tabla 6 que los resultados del p_valor son iguales a cero, lo que significa que no superan el nivel de significancia $\alpha=0,05$, por lo que el estadígrafo elegido para calcular la dirección y la intensidad de la asociación entre las variables es la Tau_b de Kendal por las razones expuestas.

Prueba de hipótesis

3.2.1.1. Para la hipótesis general

Hipótesis alterna (Ha)

Las competencias gerenciales se relacionan significativamente con la dimensión colegiada en el Marco del Buen Desempeño Docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Tambo, La Mar en el año 2018.

Hipótesis nula (Ho)

Las competencias gerenciales no se relacionan significativamente con la dimensión colegiada en el Marco del Buen Desempeño Docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Tambo, La Mar en el año 2018

Tabla 7

Resultados del cálculo de la asociación entre competencias directivas y el desarrollo institucional

	Valores		Competencias Gerenciales	Dimensión colegiada
Tau_b de Kendall	Competencias gerenciales	Coeficiente de correlación	1,000	,596
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
Dimensión colegiada	Dimensión colegiada	Coeficiente de correlación	,596	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

Nota: n=40; instrumentos de medición

Interpretación

La tabla 7 nos permite observar que el valor de $Tau_b=0,596$ lo que implica que la asociación entre las variables es directa moderada, mientras que al ser el $p_valor=0,000$, que resulta ser menor al nivel de significancia se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto podemos afirmar que, las competencias gerenciales se relacionan significativamente con la dimensión colegiada en el Marco del Buen Desempeño Docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Tambo, La Mar en el año 2018, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%.

3.2.1.2. Para la hipótesis específica 1

Hipótesis alterna (Ha)

Los procesos pedagógicos se relacionan significativamente con la dimensión colegiada en el Marco del Buen Desempeño Docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Tambo, La Mar en el año 2018.

Hipótesis nula (Ho)

Los procesos pedagógicos no se relacionan significativamente con la dimensión colegiada en el Marco del Buen Desempeño Docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Tambo, La Mar en el año 2018.

Tabla 8

Resultados del cálculo de la asociación entre procesos pedagógicos y la dimensión colegiada

Tau_b de Kendall	Valores		procesos pedagógicos	dimensión colegiada
	procesos pedagógicos	Coefficiente de correlación	1,000	,588 [*]
	Sig. (bilateral)	.	,000	
	N	40	40	
dimensión colegiada	Coefficiente de correlación	,588 [*]	1,000	
	Sig. (bilateral)	,000	.	
	N	40	40	

Nota: n=40; instrumentos de medición

Interpretación

Podemos observar que la tabla 8 registra que el valor de $Tau_b=0,588$ lo que significa que la asociación entre las variables es directa moderada, mientras que al ser el $p_valor=0,000$ que resulta ser menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$ se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por lo que podemos afirmar que, los procesos pedagógicos se relacionan significativamente con la dimensión colegiada en el Marco del Buen Desempeño Docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Tambo, La Mar en el año 2018, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%.

3.2.1.3. Para la hipótesis específica 2

Hipótesis alterna (Ha)

La resolución de conflictos se relaciona significativamente con la dimensión colegiada en el Marco del Buen Desempeño Docente en las

instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Tambo, La Mar en el año 2018.

Hipótesis nula (Ho)

La resolución de conflictos no se relaciona significativamente con la dimensión colegiada en el Marco del Buen Desempeño Docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Tambo, La Mar en el año 2018.

Tabla 9

Resultados del cálculo de la asociación entre resolución de conflictos y la dimensión colegiada

	Valores	resolución de conflictos	dimensión colegiada
Tau_b de Kendall	resolución de conflictos	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 .
		N	40
	dimensión colegiada	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,445 [*] ,000
		N	40

Nota: n=40; instrumentos de medición

Interpretación

Podemos observar que la tabla 9 registra que el valor de Tau_b=0,445 lo que significa que la asociación entre las variables es directa moderada, mientras que al ser el p_valor=0,000 que resulta ser menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$ se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por lo que podemos afirmar que, la resolución de conflictos se relaciona significativamente con la dimensión colegiada en el Marco del Buen Desempeño Docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Tambo, La Mar en el año 2018.

3.2.1.4. Para la hipótesis específica 3

Hipótesis alterna (Ha)

La toma de decisiones se relaciona significativamente con la dimensión colegiada en el Marco del Buen Desempeño Docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Tambo, La Mar en el año 2018.

Hipótesis nula (Ho)

La toma de decisiones no se relaciona significativamente con la dimensión colegiada en el Marco del Buen Desempeño Docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Tambo, La Mar en el año 2018.

Tabla 10

Resultados del cálculo de la asociación entre toma de decisiones y la dimensión colegiada

		Valores	toma de decisiones	dimensión colegiada
Tau_b de Kendall	toma de	Coefficiente de correlación	1,000	,444*
	decisiones	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
dimensión colegiada	dimensión	Coefficiente de correlación	,444*	1,000
	colegiada	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

Nota: n=40; instrumentos de medición

Interpretación

Podemos observar que la tabla 10 registra que el valor de Tau_b=0,444 lo que significa que la asociación entre las variables es directa moderada, mientras que al ser el p_valor=0,000 que resulta ser menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$ se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por lo que podemos afirmar que, la toma de decisiones se relaciona significativamente con la dimensión colegiada en el Marco del Buen Desempeño Docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Tambo, La Mar en el año 2018.

IV. DISCUSIÓN

Los cambios acelerados que sufre la sociedad en general en relación a la masificación de la información producto del avance de la ciencia y la tecnología demanda otro tipo de capacidades y competencias en los docentes, razón por la cual existen iniciativas transformadas en políticas educativas, que desde el Ministerio de Educación promueven el desarrollo de la profesionalidad docente.

La tabla 2 nos permite observar que el 60,0% (24) de docentes opinan que las competencias gerenciales son regulares, mientras que el 20,0% (8) sostiene que es deficiente, de la misma manera en lo que concierne a la dimensión colegiada podemos observar que el 52,5% (21) de encuestados considera que es regular y el 15,0% (6) sostiene que es deficiente.

Como podemos observar la mayoría de los docentes en un 45,0% (18) considera que tanto la dimensión colegiada como las competencias directivas son regulares, lo que nos permite inferir que existen dificultades a nivel de las instituciones educativas para efectivizar estos dos procesos, corroborando los resultados obtenidos por Morales (2016) quien en su tesis titulado: Relación de las competencias directivas y el desarrollo profesional docente en las instituciones educativas del Municipio de Loja, Ecuador, afirma que, el 67% de los encuestados considera que la forma y el estilo de dirigir las instituciones educativas determinan que los procesos educativos de formación e instrucción sean eficientes y efectivas, demostrando que existe dependencia entre la gestión estratégica y el logro de los aprendizajes.

La tabla 3 nos permite observar que el 50,0% (20) de docentes opinan que los procesos pedagógicos son regulares, mientras que el 22,5% (9) sostiene que es deficiente, de la misma manera notamos que en lo que concierne a la dimensión colegiada se registra que el 52,5% (21) de encuestados considera que es regular y el 15,0% (6) sostiene que es deficiente.

Como podemos observar la mayoría de los docentes en un 45,0% (18) considera que tanto la dimensión colegiada como los procesos pedagógicos son regulares, lo que nos permite inferir que la organización, ejecución y evaluación del proceso de enseñanza y aprendizaje presenta dificultades, confirmando los resultados obtenidos por Cárdenas (2015) quien en su tesis

titulado: Competencias gerenciales y el desarrollo de la profesionalidad docente en las instituciones educativas del distrito de Palo Alto, Colombia, afirma que, existe relación directa y significativa entre competencias gerenciales y desarrollo de la profesionalidad docente ($Tau_b=0,578$; $p_valor=0,000 < \alpha(0,05)$) lo que significa que los procesos administrativos, institucionales y pedagógicos organizados bajo criterios sistemáticos y técnicos, basados en la planificación y organización estratégica aseguran el logro de los objetivos curriculares, beneficiando la formación y el perfil de los estudiantes.

La tabla 4 nos permite observar que el 50,0% (20) de docentes opinan que la resolución de conflictos es regular, mientras que el 27,5% (11) sostiene que es deficiente. Asimismo, podemos notar que en lo que concierne a la dimensión colegiada podemos observar que el 52,5% (21) de encuestados considera que es regular y el 15,0% (6) sostiene que es deficiente.

Como podemos observar la mayoría de los docentes en un 45,0% (18) considera que tanto la dimensión colegiada como la resolución de conflictos son regulares, lo que significa que si bien es cierto existe predisposición por parte del personal directivo en resolver los problemas que surgen al interior de la institución, estas no son efectivas porque no se cuenta con estrategias y técnicas para abordar este tipo de dificultades, confirmando los resultados obtenidos por Zegarra (2016) quien en su tesis titulado: Influencia de las competencias gerenciales y los procesos de desarrollo profesional de docente en la IEP "Francisco Bolognesi" de Paita, Piura, afirma que, existe correlación directa entre las variables de estudio ($\rho=0,674$; $p_valor=0,000$), lo que implica que existe mejores condiciones y predisposición por parte de los docentes en querer y aspirar desarrollar sus competencias profesionales a partir de la iniciativa y promoción de este tipo de necesidades por parte del personal directivo, que genera espacios de diálogo y reuniones de trabajo con la intención de mejorar los niveles de motivación del personal docente.

La tabla 5 nos permite observar que el 45,0% (18) de docentes opinan que la toma de decisiones es regular, mientras que el 27,5% (11) sostiene que es deficiente, de la misma manera notamos que en lo que concierne a la

dimensión colegiada podemos observar que el 52,5% (21) de encuestados considera que es regular y el 15,0% (6) sostiene que es deficiente.

Como podemos observar la mayoría de los docentes en un 37,5% (15) considera que tanto la dimensión colegiada como la toma de decisiones es regular, lo que significa que no se cuenta con información teórica y práctica para tomar determinaciones de manera técnica y reflexiva, por lo que es necesario desarrollar las capacidades gerenciales de los señores directores, confirmando los resultados obtenidos por Rengifo (2016) quien en su tesis titulado: Importancia de las competencias gerenciales en el desarrollo de la dimensión colegiada de los docentes en la IEP "José Quiñonez" de Bagua, Loreto, afirma que, existe relación directa moderada entre las variables de estudio, por lo que puede afirmar que las competencias gerenciales permiten una dirección estratégica de la institución educativa lo que favorece y promueve la necesidad de los docentes en querer realizar estudios de perfeccionamiento y especialización con la intención de mejorar sus habilidades profesionales.

VII. CONCLUSIONES

1. Las competencias gerenciales se relacionan significativamente con la dimensión colegiada en el Marco del Buen Desempeño Docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Tambo, La Mar en el año 2018, en la medida que el valor de $Tau_b=0,596$ lo que implica que la asociación entre las variables es directa moderada, mientras que al ser el $p_valor=0,000$, que resulta ser menor al nivel de significancia se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%. (Tabla 7)
2. Los procesos pedagógicos se relacionan significativamente con la dimensión colegiada en el Marco del Buen Desempeño Docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Tambo, La Mar en el año 2018, en la medida que el valor de $Tau_b=0,588$ lo que significa que la asociación entre las variables es directa moderada, mientras que al ser el $p_valor=0,000$ que resulta ser menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$ se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%. (Tabla 8).
3. La resolución de conflictos se relaciona significativamente con la dimensión colegiada en el Marco del Buen Desempeño Docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Tambo, La Mar en el año 2018, en la medida que el valor de $Tau_b=0,445$ lo que significa que la asociación entre las variables es directa moderada, mientras que al ser el $p_valor=0,000$ que resulta ser menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$ se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%. (Tabla 9)
4. La toma de decisiones se relaciona significativamente con la dimensión colegiada en el Marco del Buen Desempeño Docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Tambo, La Mar en el año 2018, en la medida que el valor de $Tau_b=0,444$ lo que significa que la asociación entre las variables es directa moderada, mientras que al ser el $p_valor=0,000$ que resulta ser menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$ se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%. (Tabla 10)

VIII. RECOMENDACIONES

1. Se deben organizar eventos de capacitación por parte de los especialistas de la UGEL La Mar sobre temas relacionados con las competencias gerenciales y la dimensión colegiada de los docentes, a fin de que se promueva y desarrolle los niveles de motivación que permita a los docentes mejorar y perfeccionar sus competencias profesionales.
2. Es necesario que los directores de las instituciones educativas tomada como área de estudio generen espacios y mesas de diálogo con los docentes para recibir y acoger iniciativas que permitan efectivizar la gestión institucional.
3. Las competencias gerenciales deben necesariamente ser desarrolladas en los directores de las instituciones educativas tomadas como área de estudio, para lo cual se deben buscar estrategias que permitan la colaboración de instituciones de la provincia que en alguna medida puedan financiar este tipo de especializaciones.

VII. REFERENCIAS

- Abanto, W. (2016). *Guía de desarrollo de ejecución de tesis*. Trujillo: UCV.
- Acuña, O. (2016). *Toma de decisiones y desarrollo institucional*. Lima: San Marcos.
- Alarcón, C. (2015). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Alarcón, O. (2015). *Competencias gerenciales y procesos educativos*. Lima: Horizonte.
- Caballero, M. (2013). *Procesos pedagógicos y rendimiento escolar*. Lima: Mantaro.
- Camassi, M. (2016). *Relación de las competencias gerenciales y el desarrollo de la dimensión colegiada de los docentes de la IEP "San Ramón" de Ayacucho*. Ayacucho: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad César Vallejo de Trujillo.
- Cárdenas, M. (2015). *Competencias gerenciales y el desarrollo de la profesionalidad docente en las instituciones educativas del distrito de Palo Alto, Colombia*. Palo Alto: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad de Medellín, Colombia.
- Cardona, P. (2015). *Evaluación y los procesos administrativos*. Lima: San Marcos.
- Gonzales, J. (2014). *Administración educativa y gestión de recursos humanos*. Lima: UNMSM.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Iturrall, J. C. (2014). *Competencias directivas y gestión educativa*. Lima: San Marcos.
- Maldonado, A. (2016). *Competencias gerenciales y la gestión educativa*. Lima: Mantaro.

- Mercado, P. (2016). *Procesos pedagógicos y la eficiencia del servicio educativo*. Lima: San Marcos.
- Meza, E. (2015). *Resolución de conflictos y los procesos educativos*. Lima: San Marcos.
- Miranda, J. (2015). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*. Lima: San Marcos.
- Morales, W. (2016). *Relación de las competencias directivas y el desarrollo profesional docente en las instituciones educativas del Municipio de Loja, Ecuador*. Loja: Estudio de posgrado presentado a la Universidad de Quito, Ecuador.
- Palacios, G. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Lima: San Marcos.
- Palacios, M. (2016). *Competencias gerenciales y la calidad del servicio educativo*. Lima: San Marcos.
- Peña, F. (2015). *Métodos y técnicas de investigación*. Lima: San Marcos.
- Peralta, C. (2015). *Las competencias gerenciales y su importancia en el desarrollo de las habilidades profesionales de los docentes de la IEP "José de San Martín" de Vinchos, Ayacucho*. Ayacucho: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad César Vallejo de Trujillo.
- Pérez, A. (2014). *Resolución de conflictos y el desarrollo profesional*. Lima: Horizonte.
- Pineida, M. (2016). *Dimensión colegiada y desarrollo profesional*. Lima: San Marcos.
- Rengifo, M. (2016). *Importancia de las competencias gerenciales en el desarrollo de la dimensión colegiada de los docentes en la IEP "José Quiñonez" de Bagua, Loreto*. Bagua: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad César Vallejo de Trujillo.

- Rodríguez, V. (2013). *Planificación educativa y procesos de enseñanza y aprendizaje*. Lima: San Marcos.
- Valcárcel, J. (2014). *Importancia de las competencias gerenciales en el desarrollo de la gestión educativa*. Lima: San Marcos.
- Valencia, F. (2016). *Procesos administrativos y la gestión organizacional*. Lima: UNFV.
- Zapata, S. (2015). *Dimensión colegiada y el desempeño profesional del docente*. Lima: San Marcos.
- Zegarra, M. (2016). *Influencia de las competencias gerenciales y los procesos de desarrollo profesional de docente en la IEP "Francisco Bolognesi" de Paita, Piura*. Paita: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad César Vallejo de Trujillo.
- Zevallos, J. (2016). *Competencias directivas y la calidad de la formación inicial de directores*. Lima: Mantaro.

ANEXOS

ANEXO 1

INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

CUESTIONARIO – COMPETENCIAS GERENCIALES

Estimado colega, estamos realizando un trabajo de investigación sobre la competencia gerencial y dimensión colegiada, para lo cual te pedimos tengas a bien de responder a las interrogantes registradas en este documento. Te agradecemos cordialmente tu apoyo. Muchas gracias.

I. DATOS INFORMATIVOS

Condición: Nombrado () Contratado () Otro:

Sexo: M () F ()

II. CUESTIONES

Valoración:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

CRITERIOS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN I: PROCESOS PEDAGÓGICOS					
1. El PEI atiende las necesidades y exigencias de la institución educativa(Misión y Visión).					
2. El PEI fue elaborado en forma consensuada por todos los agentes educativos					
3. La elaboración del PEI se realizó gracias al liderazgo del personal directivo.					
4. La institución cuenta con todos los documentos técnicos pedagógico.					
5. Los documentos técnicos pedagógicos atienden las necesidades e intereses de docentes y alumnos					
6. Los documentos técnico pedagógicos cumplen con todas las exigencias normativas.					
7. La institución educativa cuenta con el plan de supervisión y monitoreo.					
8. El Plan de Supervisión y Monitoreo responde a la realidad institucional.					

9. El Plan de Supervisión y Monitoreo permite mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje.					
DIMENSIÓN II: RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS					
10.El personal directivo y docente genera espacios para el dialogo entre los actores educativos.					
11.Existen espacios de comunicación que permiten canalizar los conflictos al interior de la institución.					
12.Existe y es una práctica institucional promover el dialogo entre todos los actores educativos.					
13.La negociación es una estrategia que frecuentemente se utiliza a nivel institucional.					
14.La negociación ha permitido fortalecer y estrechar los vínculos afectivos entre los actores educativos.					
15.La negociación nos permite atender las necesidades e intereses particulares de los actores educativos.					
DIMENSIÓN III: TOMA DE DECISIONES					
16.Las decisiones de aspectos institucionales se realizan a través del consenso de los actores educativos.					
17.Es una práctica institucional que la toma de decisiones es en forma consensuada.					
18.El consenso en la toma de decisiones nos permite asumir institucionalmente los méritos y las observaciones.					
19.Generalmente en la institución el director es el único que toma las decisiones.					
20.La toma de decisiones es potestad única del personal directivo.					
21.En la toma de decisiones no participan los estamentos de la institución.					
22.La toma de decisiones se realiza en forma democrática.					
23.Para tomar decisiones sobre la gestión institucional se convoque a todos los estamentos de la institución.					
24.Es práctica institucional que la toma de decisiones se realice bajo el marco del espíritu democrático.					

Muchas gracias

CUESTIONARIO – DIMENSIÓN COLEGIADA EN EL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado colega, estamos realizando un trabajo de investigación sobre el competencias gerenciales y dimensión colegiada, para lo cual te pedimos tengas a bien de responder a las interrogantes registradas en este documento. Te agradecemos cordialmente tu apoyo. Muchas gracias.

III. DATOS INFORMATIVOS

Condición: Nombrado () Contratado () Otro:

Sexo: M () F ()

IV. CUESTIONES

Valoración:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

CRITERIOS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN I: PLANIFICACIÓN					
1. La planificación de las actividades obedece a criterios de corto plazo					
2. Es evidente que las actividades no logran alcanzar sus objetivos porque su ejecución es a corto plazo.					
3. Existen actividades que son más pertinentes programarlos a mediano plazo.					
4. Existe mayor probabilidad que la planificación logre alcanzar sus metas si se programan a mediano plazo.					
5. Los logros académicos y de gestión alcanzado por la institución se deben a una planificación a largo plazo.					
6. No existen las condiciones a nivel de recursos humanos y materiales que permitan realizar la planificación a largo plazo.					
DIMENSIÓN II: EJECUCIÓN					
7. El personal docente está ubicado según el perfil profesional que ostenta.					
8. El perfil profesional es respetado a la hora de la asunción de cargos y responsabilidades.					
9. El perfil profesional de los docentes es aprovechado a favor de los intereses institucionales.					
10. La experiencia del personal docente es tomada en cuenta para beneficio de los					

objetivos institucionales.					
11. La experiencia del personal docente contribuye a brindar un servicio de calidad.					
12. La experiencia del personal docente permite mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje.					
13. El personal docente es competente en el trabajo que realiza.					
14. Las competencias del personal docente son fortalecidas permanentemente por el personal directivo.					
15. La competencia del personal docente permite la implementación de una política de incentivos al interior de la institución.					
DIMENSIÓN III: EVALUACION					
16. El sistema de monitoreo implementado en la institución permite la mejora del desempeño docente.					
17. Los instrumentos que se utilizan en el monitoreo fueron socializados oportunamente.					
18. El monitoreo que se realiza en la institución tiene carácter formativo.					
19. La supervisión que se realiza en la institución obedece a una planificación didáctica.					
20. La supervisión que se realiza en la institución permite mejorar el desarrollo de las habilidades y potencialidades de los docentes.					
21. La supervisión realizada en la institución cuenta con sustento técnico pedagógico.					
22. Existen espacios para el acompañamiento docente en la institución.					
23. El acompañamiento es una práctica institucional.					
24. El acompañamiento del personal directivo al docente en aula ha mejorado el clima institucional.					

Muchas gracias

Instrumento	<i>Cuestionario para medir competencias gerenciales</i>		
Autores	Juana Martínez del Valle		
Año de edición	2015		
País de origen	Perú.		
Ámbito de aplicación	Instituciones públicas		
Administración	Individual		
Objetivo	Valorar las competencias gerenciales		
Duración	40 minutos		
Dimensiones	Procesos pedagógicos Resolución de conflictos Toma de decisiones		
Adaptado	Br. RONDINEL MIRANDA, Miguel.		
Campo de aplicación	Docentes de instituciones educativas públicas.		
Validez estadística	La validez del instrumento consideró el cálculo de la R de Pearson bajo el modelo estadístico, ítem-total, la misma que registró, en cada ítem, un valor mayor a 0.21.		
Índice de confiabilidad	La confiabilidad del instrumento demandó el cálculo del Alpha de Cronbach, la misma que registro el valor de 0.855		
Calificación	Totalmente en desacuerdo	:	1 punto
	En desacuerdo	:	2 puntos
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	:	3 puntos
	De acuerdo	:	4 puntos
	Totalmente de acuerdo	:	5 puntos
Recategorización	Intervalo: Deficiente : 24 – 60 puntos Regular : 60 – 80 puntos Bueno : 80 – 100 puntos Excelente : 100 – 120 puntos		

FICHA TÉCNICA

Instrumento	<i>Cuestionario para medir dimensión colegiada en el Marco del buen desempeño docente</i>		
Autores	Aldo Gonzales Millones		
Año de edición	2015		
País de origen	Perú.		
Ámbito de aplicación	Instituciones públicas		
Administración	Individual		
Objetivo	Valorar las competencias dimensión colegiada en el Marco del buen desempeño docente.		
Duración	40 minutos		
Dimensiones	Planificación Ejecución Evaluación		
Adaptado	Br. RONDINEL MIRANDA, Miguel.		
Campo de aplicación	Docentes de instituciones educativas públicas.		
Validez estadística	La validez del instrumento consideró el cálculo de la R de Pearson bajo el modelo estadístico, ítem-total, la misma que registró, en cada ítem, un valor mayor a 0.21.		
Índice de confiabilidad	La confiabilidad del instrumento demandó el cálculo del Alpha de Cronbach, la misma que registro el valor de 0.821		
Calificación	Totalmente en desacuerdo	:	1 punto
	En desacuerdo	:	2 puntos
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	:	3 puntos
	De acuerdo	:	4 puntos
	Totalmente de acuerdo	:	5 puntos
Recategorización	Intervalo: Deficiente : 24 – 60 puntos Regular : 60 – 80 puntos Bueno : 80 – 100 puntos Excelente : 100 – 120 puntos		

ANEXO 2: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

VALIDEZ-COMPETENCIAS GERENCIALES

1. VARIANZA

ITEM	VARIANZA
V1_D1_P1	0.217
V1_D1_P2	0.455
V1_D1_P3	0.093
V1_D1_P4	0.217
V1_D1_P5	0.455
V1_D1_P6	0.217
V1_D1_P7	0.093
V1_D1_P8	0.217
V1_D1_P9	0.455
V1_D2_P10	0.093
V1_D2_P11	0.217
V1_D2_P12	0.455
V1_D2_P13	0.093
V1_D2_P14	0.217
V1_D2_P15	0.455
V1_D2_P16	0.093
V1_D2_P17	0.217
V1_D2_P18	0.506
V1_D3_P19	0.093
V1_D3_P20	0.202
V1_D3_P21	0.461
V1_D3_P22	0.093
V1_D3_P23	0.202
V1_D3_P24	0.461
PUNTAJE_TOTAL	27.254

2. MATRIZ DE CORRELACIONES

	V1_D 1_P1	V1_D 1_P2	V1_D 1_P3	V1_D 1_P4	V1_D 1_P5	V1_D 1_P6	V1_D 1_P7	V1_D 1_P8	V1_D 1_P9	V1_D 2_P10	V1_D 2_P11	V1_D 2_P12	V1_D 2_P13	V1_D 2_P14	V1_D 2_P15	V1_D 2_P16	V1_D 2_P17	V1_D 2_P18	V1_D 3_P19	V1_D 3_P20	V1_D 3_P21	V1_D 3_P22	V1_D 3_P23	V1_D 3_P24	PUN TAJE TOT AL
V1_D1_P 1	1	0.218	0.302	1,000	0.218	0.302	1,000	0.218	0.302	1,000	-0.218	-0.302	1,000	-0.218	-0.302	1,000	-0.218	-0.318	1,000	-0.201	-0.283	1,000	-0.201	-0.283	0,00 9
V1_D1_P 2	0.218	1	0.066	0.218	1,000	0.066	0.218	1,000	0.066	-0.218	1,000	0.066	-0.218	1,000	0.066	-0.218	1,000	0.000	-0.218	,921**	-0.011	-0.218	,921**	-0.011	,686**
V1_D1_P 3	0.302	0.066	1	0.302	0.066	1,000	0.302	0.066	1,000	-0.302	0.066	1,000	-0.302	0.066	1,000	-0.302	0.066	,862**	-0.302	0.023	,964**	-0.302	0.023	,964**	,659**
V1_D1_P 4	1,000	0.218	0.302	1	0.218	0.302	1,000	0.218	0.302	1,000	-0.218	-0.302	1,000	-0.218	-0.302	1,000	-0.218	-0.318	1,000	-0.201	-0.283	1,000	-0.201	-0.283	0,00 9
V1_D1_P 5	0.218	1,000	0.066	0.218	1	0.066	0.218	1,000	0.066	-0.218	1,000	0.066	-0.218	1,000	0.066	-0.218	1,000	0.000	-0.218	,921**	-0.011	-0.218	,921**	-0.011	,686**
V1_D1_P 6	0.302	0.066	1,000	0.302	0.066	1	0.302	0.066	1,000	-0.302	0.066	1,000	-0.302	0.066	1,000	-0.302	0.066	,862**	-0.302	0.023	,964**	-0.302	0.023	,964**	,659**
V1_D1_P 7	1,000	0.218	0.302	1,000	0.218	0.302	1	0.218	0.302	1,000	-0.218	-0.302	1,000	-0.218	-0.302	1,000	-0.218	-0.318	1,000	-0.201	-0.283	1,000	-0.201	-0.283	0,00 9
V1_D1_P 8	0.218	1,000	0.066	0.218	1,000	0.066	0.218	1	0.066	-0.218	1,000	0.066	-0.218	1,000	0.066	-0.218	1,000	0.000	-0.218	,921**	-0.011	-0.218	,921**	-0.011	,686**
V1_D1_P 9	0.302	0.066	1,000	0.302	0.066	1,000	0.302	0.066	1	-0.302	0.066	1,000	-0.302	0.066	1,000	-0.302	0.066	,862**	-0.302	0.023	,964**	-0.302	0.023	,964**	,659**
V1_D2_P 10	1,000	0.218	0.302	1,000	0.218	0.302	1,000	0.218	0.302	1	-0.218	-0.302	1,000	-0.218	-0.302	1,000	-0.218	-0.318	1,000	-0.201	-0.283	1,000	-0.201	-0.283	0,00 9
V1_D2_P 11	0.218	1,000	0.066	0.218	1,000	0.066	0.218	1,000	0.066	-0.218	1	0.066	-0.218	1,000	0.066	-0.218	1,000	0.000	-0.218	,921**	-0.011	-0.218	,921**	-0.011	,686**
V1_D2_P 12	0.302	0.066	1,000	0.302	0.066	1,000	0.302	0.066	1,000	-0.302	0.066	1	-0.302	0.066	1,000	-0.302	0.066	,862**	-0.302	0.023	,964**	-0.302	0.023	,964**	,659**
V1_D2_P 13	1,000	0.218	0.302	1,000	0.218	0.302	1,000	0.218	0.302	1,000	-0.218	-0.302	1	-0.218	-0.302	1,000	-0.218	-0.318	1,000	-0.201	-0.283	1,000	-0.201	-0.283	0,00 9
V1_D2_P 14	0.218	1,000	0.066	0.218	1,000	0.066	0.218	1,000	0.066	-0.218	1,000	0.066	-0.218	1	0.066	-0.218	1,000	0.000	-0.218	,921**	-0.011	-0.218	,921**	-0.011	,686**
V1_D2_P 15	0.302	0.066	1,000	0.302	0.066	1,000	0.302	0.066	1,000	-0.302	0.066	1,000	-0.302	0.066	1	-0.302	0.066	,862**	-0.302	0.023	,964**	-0.302	0.023	,964**	,659**
V1_D2_P 16	1,000	0.218	0.302	1,000	0.218	0.302	1,000	0.218	0.302	1,000	-0.218	-0.302	1,000	-0.218	-0.302	1	-0.218	-0.318	1,000	-0.201	-0.283	1,000	-0.201	-0.283	0,00 9
V1_D2_P 17	0.218	1,000	0.066	0.218	1,000	0.066	0.218	1,000	0.066	-0.218	1,000	0.066	-0.218	1,000	0.066	-0.218	1	0.000	-0.218	,921**	-0.011	-0.218	,921**	-0.011	,686**
V1_D2_P 18	0.318	0.000	,862**	0.318	0.000	,862**	0.318	0.000	,862**	-0.318	0.000	,862**	-0.318	0.000	,862**	-0.318	0.000	1	-0.318	-0.036	,833**	-0.318	-0.036	,833**	,536**
V1_D3_P 19	1,000	0.218	0.302	1,000	0.218	0.302	1,000	0.218	0.302	1,000	-0.218	-0.302	1,000	-0.218	-0.302	1,000	-0.218	-0.318	1	-0.201	-0.283	1,000	-0.201	-0.283	0,00 9
V1_D3_P 20	0.201	,921**	0.023	0.201	,921**	0.023	0.201	,921**	0.023	-0.201	,921**	0.023	-0.201	,921**	0.023	-0.201	,921**	-0.036	-0.201	1	0.053	-0.201	1,000	0.053	,652**

V1_D3_P 21	-	-	,964**	-	-	,964**	-	-	,964**	-0.283	-0.011	,964**	-0.283	-0.011	,964**	-0.283	-0.011	,833**	-0.283	0.053	1	-0.283	0.053	1,000*	,616**
V1_D3_P 22	1,000	-	-	1,000	-	-	1,000	-	-	1,000*	-0.218	-0.302	1,000*	-0.218	-0.302	1,000*	-0.218	-0.318	1,000*	-0.201	-0.283	1	-0.201	-0.283	0,009
V1_D3_P 23	-	,921**	0.023	-	,921**	0.023	-	,921**	0.023	-0.201	,921**	0.023	-0.201	,921**	0.023	-0.201	,921**	-0.036	-0.201	1,000*	0.053	-0.201	1	0.053	,652**
V1_D3_P 24	-	-	,964**	-	-	,964**	-	-	,964**	-0.283	-0.011	,964**	-0.283	-0.011	,964**	-0.283	-0.011	,833**	-0.283	0.053	1,000*	-0.283	0.053	1	,616**
PUNTAJ E_TOTAL	0.009	,686**	,659**	0.009	,686**	,659**	0.009	,686**	,659**	0.009	,686**	,659**	0.009	,686**	,659**	0.009	,686**	,536**	0.009	,652**	,616**	0.009	,652**	,616**	1

3. CALCULO DE LA R DE PEARSON

ITEM	R DE PEARSON	CONDICIÓN
V1_D1_P1	,686	APROBADO
V1_D1_P2	,659	APROBADO
V1_D1_P3	,557	APROBADO
V1_D1_P4	,686	APROBADO
V1_D1_P5	,659	APROBADO
V1_D1_P6	,584	APROBADO
V1_D1_P7	,686	APROBADO
V1_D1_P8	,686	APROBADO
V1_D1_P9	,659	APROBADO
V1_D2_P10	,557	APROBADO
V1_D2_P11	,686	APROBADO
V1_D2_P12	,659	APROBADO
V1_D2_P13	,584	APROBADO
V1_D2_P14	,686	APROBADO
V1_D2_P15	,659	APROBADO
V1_D2_P16	,367	APROBADO
V1_D2_P17	,686	APROBADO
V1_D2_P18	,686	APROBADO
V1_D3_P19	,659	APROBADO
V1_D3_P20	,557	APROBADO
V1_D3_P21	,686	APROBADO
V1_D3_P22	,659	APROBADO
V1_D3_P23	,584	APROBADO
V1_D3_P24	,686	APROBADO

CONFIABILIDAD-COMPETENCIAS GERENCIALES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	40	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,855	24

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

VALIDEZ-DIMENSIÓN COLEGIADA

1. VARIANZA

ITEM	VARIANZA
V1_D1_P1	0,326
V1_D1_P2	0,421
V1_D1_P3	0,135
V1_D1_P4	0,136
V1_D1_P5	0,326
V1_D1_P6	0,325
V1_D1_P7	0,128
V1_D1_P8	0,245
V1_D1_P9	0,326
V1_D2_P10	0,421
V1_D2_P11	0,135
V1_D2_P12	0,136
V1_D2_P13	0,326
V1_D2_P14	0,168
V1_D2_P15	0,148
V1_D2_P16	0,329
V1_D2_P17	0,457
V1_D2_P18	0,469
V1_D3_P19	0,326
V1_D3_P20	0,421
V1_D3_P21	0,135
V1_D3_P22	0,136
V1_D3_P23	0,326
V1_D3_P24	0,326
PUNTAJE_TOTAL	26,457

2. MATRIZ DE CORRELACIONES

	V1_D 1_P1	V1_D 1_P2	V1_D 1_P3	V1_D 1_P4	V1_D 1_P5	V1_D 1_P6	V1_D 1_P7	V1_D 1_P8	V1_D 1_P9	V1_D 2_P10	V1_D 2_P11	V1_D 2_P12	V1_D 2_P13	V1_D 2_P14	V1_D 2_P15	V1_D 2_P16	V1_D 2_P17	V1_D 2_P18	V1_D 3_P19	V1_D 3_P20	V1_D 3_P21	V1_D 3_P22	V1_D 3_P23	V1_D 3_P24	PUN TAJE TOT AL
V1_D1_P 1	1	0.218	0.302	1,000	0.218	0.302	1,000	0.218	0.302	1,000	-0.218	-0.302	1,000	-0.218	-0.302	1,000	-0.218	-0.318	1,000	-0.201	-0.283	1,000	-0.201	-0.283	0,00 9
V1_D1_P 2	0.218	1	0.066	0.218	1,000	0.066	0.218	1,000	0.066	-0.218	1,000	0.066	-0.218	1,000	0.066	-0.218	1,000	0.000	-0.218	,921**	-0.011	-0.218	,921**	-0.011	,686**
V1_D1_P 3	0.302	0.066	1	0.302	0.066	1,000	0.302	0.066	1,000	-0.302	0.066	1,000	-0.302	0.066	1,000	-0.302	0.066	,862**	-0.302	0.023	,964**	-0.302	0.023	,964**	,659**
V1_D1_P 4	1,000	0.218	0.302	1	0.218	0.302	1,000	0.218	0.302	1,000	-0.218	-0.302	1,000	-0.218	-0.302	1,000	-0.218	-0.318	1,000	-0.201	-0.283	1,000	-0.201	-0.283	0,00 9
V1_D1_P 5	0.218	1,000	0.066	0.218	1	0.066	0.218	1,000	0.066	-0.218	1,000	0.066	-0.218	1,000	0.066	-0.218	1,000	0.000	-0.218	,921**	-0.011	-0.218	,921**	-0.011	,686**
V1_D1_P 6	0.302	0.066	1,000	0.302	0.066	1	0.302	0.066	1,000	-0.302	0.066	1,000	-0.302	0.066	1,000	-0.302	0.066	,862**	-0.302	0.023	,964**	-0.302	0.023	,964**	,659**
V1_D1_P 7	1,000	0.218	0.302	1,000	0.218	0.302	1	0.218	0.302	1,000	-0.218	-0.302	1,000	-0.218	-0.302	1,000	-0.218	-0.318	1,000	-0.201	-0.283	1,000	-0.201	-0.283	0,00 9
V1_D1_P 8	0.218	1,000	0.066	0.218	1,000	0.066	0.218	1	0.066	-0.218	1,000	0.066	-0.218	1,000	0.066	-0.218	1,000	0.000	-0.218	,921**	-0.011	-0.218	,921**	-0.011	,686**
V1_D1_P 9	0.302	0.066	1,000	0.302	0.066	1,000	0.302	0.066	1	-0.302	0.066	1,000	-0.302	0.066	1,000	-0.302	0.066	,862**	-0.302	0.023	,964**	-0.302	0.023	,964**	,659**
V1_D2_P 10	1,000	0.218	0.302	1,000	0.218	0.302	1,000	0.218	0.302	1	-0.218	-0.302	1,000	-0.218	-0.302	1,000	-0.218	-0.318	1,000	-0.201	-0.283	1,000	-0.201	-0.283	0,00 9
V1_D2_P 11	0.218	1,000	0.066	0.218	1,000	0.066	0.218	1,000	0.066	-0.218	1	0.066	-0.218	1,000	0.066	-0.218	1,000	0.000	-0.218	,921**	-0.011	-0.218	,921**	-0.011	,686**
V1_D2_P 12	0.302	0.066	1,000	0.302	0.066	1,000	0.302	0.066	1,000	-0.302	0.066	1	-0.302	0.066	1,000	-0.302	0.066	,862**	-0.302	0.023	,964**	-0.302	0.023	,964**	,659**
V1_D2_P 13	1,000	0.218	0.302	1,000	0.218	0.302	1,000	0.218	0.302	1,000	-0.218	-0.302	1	-0.218	-0.302	1,000	-0.218	-0.318	1,000	-0.201	-0.283	1,000	-0.201	-0.283	0,00 9
V1_D2_P 14	0.218	1,000	0.066	0.218	1,000	0.066	0.218	1,000	0.066	-0.218	1,000	0.066	-0.218	1	0.066	-0.218	1,000	0.000	-0.218	,921**	-0.011	-0.218	,921**	-0.011	,686**
V1_D2_P 15	0.302	0.066	1,000	0.302	0.066	1,000	0.302	0.066	1,000	-0.302	0.066	1,000	-0.302	0.066	1	-0.302	0.066	,862**	-0.302	0.023	,964**	-0.302	0.023	,964**	,659**
V1_D2_P 16	1,000	0.218	0.302	1,000	0.218	0.302	1,000	0.218	0.302	1,000	-0.218	-0.302	1,000	-0.218	-0.302	1	-0.218	-0.318	1,000	-0.201	-0.283	1,000	-0.201	-0.283	0,00 9
V1_D2_P 17	0.218	1,000	0.066	0.218	1,000	0.066	0.218	1,000	0.066	-0.218	1,000	0.066	-0.218	1,000	0.066	-0.218	1	0.000	-0.218	,921**	-0.011	-0.218	,921**	-0.011	,686**
V1_D2_P 18	0.318	0.000	,862**	0.318	0.000	,862**	0.318	0.000	,862**	-0.318	0.000	,862**	-0.318	0.000	,862**	-0.318	0.000	1	-0.318	-0.036	,833**	-0.318	-0.036	,833**	,536**
V1_D3_P 19	1,000	0.218	0.302	1,000	0.218	0.302	1,000	0.218	0.302	1,000	-0.218	-0.302	1,000	-0.218	-0.302	1,000	-0.218	-0.318	1	-0.201	-0.283	1,000	-0.201	-0.283	0,00 9
V1_D3_P 20	0.201	,921**	0.023	0.201	,921**	0.023	0.201	,921**	0.023	-0.201	,921**	0.023	-0.201	,921**	0.023	-0.201	,921**	-0.036	-0.201	1	0.053	-0.201	1,000	0.053	,652**

V1_D3_P 21	-	-	,964**	-	-	,964**	-	-	,964**	-0.283	-0.011	,964**	-0.283	-0.011	,964**	-0.283	-0.011	,833**	-0.283	0.053	1	-0.283	0.053	1,000*	,616**
V1_D3_P 22	1,000	-	-	1,000	-	-	1,000	-	-	1,000*	-0.218	-0.302	1,000*	-0.218	-0.302	1,000*	-0.218	-0.318	1,000*	-0.201	-0.283	1	-0.201	-0.283	0,009
V1_D3_P 23	-	,921**	0.023	-	,921**	0.023	-	,921**	0.023	-0.201	,921**	0.023	-0.201	,921**	0.023	-0.201	,921**	-0.036	-0.201	1,000*	0.053	-0.201	1	0.053	,652**
V1_D3_P 24	-	-	,964**	-	-	,964**	-	-	,964**	-0.283	-0.011	,964**	-0.283	-0.011	,964**	-0.283	-0.011	,833**	-0.283	0.053	1,000*	-0.283	0.053	1	,616**
PUNTAJ E_TOTAL	0.009	,686**	,659**	0.009	,686**	,659**	0.009	,686**	,659**	0.009	,686**	,659**	0.009	,686**	,659**	0.009	,686**	,536**	0.009	,652**	,616**	0.009	,652**	,616**	1

3. CALCULO DE LA R DE PEARSON

ITEM	R DE PEARSON	CONDICIÓN
V1_D1_P1	,419	APROBADO
V1_D1_P2	,571	APROBADO
V1_D1_P3	,168	APROBADO
V1_D1_P4	,447	APROBADO
V1_D1_P5	,658	APROBADO
V1_D1_P6	,468	APROBADO
V1_D1_P7	,369	APROBADO
V1_D1_P8	,419	APROBADO
V1_D1_P9	,571	APROBADO
V1_D2_P10	,168	APROBADO
V1_D2_P11	,447	APROBADO
V1_D2_P12	,658	APROBADO
V1_D2_P13	,468	APROBADO
V1_D2_P14	,398	APROBADO
V1_D2_P15	,458	APROBADO
V1_D2_P16	,447	APROBADO
V1_D2_P17	,536	APROBADO
V1_D2_P18	,487	APROBADO
V1_D3_P19	,367	APROBADO
V1_D3_P20	,419	APROBADO
V1_D3_P21	,571	APROBADO
V1_D3_P22	,168	APROBADO
V1_D3_P23	,447	APROBADO
V1_D3_P24	,658	APROBADO

CONFIABILIDAD-DIMENSIÓN COLEGIADA

Resumen de procesamiento de casos				Estadísticas de fiabilidad	
		N	%	Alfa de	
Casos	Válido	40	100,0	Cronbach	N de elementos
	Excluido ^a	0	,0	,821	24
	Total	40	100,0		
<p>a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.</p>					

ANEXO 3

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: COMPETENCIAS GERENCIALES Y LA DIMENSIÓN COLEGIADA EN EL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE. TAMBO, AYACUCHO 2018

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>General</p> <p>¿De qué manera las competencias gerenciales se relacionan con la dimensión colegiada en el Marco del Buen Desempeño Docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Tambo, La Mar en el año 2018?</p> <p>Específicos</p> <p>¿De qué manera los procesos pedagógicos se relacionan con la dimensión colegiada en el Marco del Buen Desempeño Docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito</p>	<p>General</p> <p>Las competencias gerenciales se relacionan significativamente con la dimensión colegiada en el Marco del Buen Desempeño Docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Tambo, La Mar en el año 2018.</p> <p>Específicos</p> <p>Los procesos pedagógicos se relacionan significativamente con la dimensión colegiada en el Marco del Buen Desempeño Docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito</p>	<p>General</p> <p>Determinar la relación entre las competencias gerenciales y la dimensión colegiada en el Marco del Buen Desempeño Docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Tambo, La Mar en el año 2018.</p> <p>Específicos</p> <p>Determinar la relación entre los procesos pedagógicos y la dimensión colegiada en el Marco del Buen Desempeño Docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Tambo, La Mar en el año</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Competencias gerenciales.</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Procesos pedagógicos ✓ Resolución de conflictos ✓ Toma de decisiones. <p>Variable 2:</p> <p>Dimensión colegiada en el Marco del Buen Desempeño Docente</p> <p>DIMENSIONES:</p> <p>Planificación</p> <p>Ejecución</p> <p>Evaluación</p>	<p>Tipo de investigación:</p> <p>No experimental</p> <p>Nivel de investigación:</p> <p>Relacional</p> <p>Método de investigación:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>Descriptivo correlacional</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph LR M --- O1 M --- O2 O1 --- r --- O2 style r fill:none,stroke:none </pre> </div> <p>Población</p> <p>Docentes que laboran en las</p>

<p>de Tambo, La Mar en el año 2018?</p> <p>¿De qué manera la resolución de conflictos se relaciona con la dimensión colegiada en el Marco del Buen Desempeño Docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Tambo, La Mar en el año 2018?</p> <p>¿De qué manera la toma de decisiones se relaciona con la dimensión colegiada en el Marco del Buen Desempeño Docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Tambo, La Mar en el año 2018?</p>	<p>de Tambo, La Mar en el año 2018.</p> <p>La resolución de conflictos se relaciona significativamente con la dimensión colegiada en el Marco del Buen Desempeño Docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Tambo, La Mar en el año 2018.</p> <p>La toma de decisiones se relaciona significativamente con la dimensión colegiada en el Marco del Buen Desempeño Docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Tambo, La Mar en el año 2018.</p>	<p>2018.</p> <p>Determinar la relación entre la resolución de conflictos y dimensión colegiada en el Marco del Buen Desempeño Docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Tambo, La Mar en el año 2018.</p> <p>Determinar la relación entre la toma de decisiones y la dimensión colegiada en el Marco del Buen Desempeño Docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Tambo, La Mar en el año 2018.</p>		<p>instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Tambo, La Mar en el año 2018</p> <p>Muestra: 40 unidades de estudio.</p> <p>Técnicas e instrumentos Encuesta Cuestionario</p> <p>Análisis e interpretación de datos Tablas Gráficos Estadígrafos de correlación</p>
---	---	---	--	--



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ANEXO N° 1

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV.

Yo Dr. **Agustín Quispe Huayta**, docente de la experiencia curricular Diseño Desarrollo del Proyecto de Investigación del Ciclo III- Maestría en Administración de la Educación, he considerado y revisado el trabajo académico "**Competencias generales y la dimensión colegiada en el Marco del buen desempeño docente**" mediante el uso de la herramienta TURNITIN lo siguiente: Que el citado trabajo académico del **Br. Miguel Rondinel Miranda** tiene un índice de similitud de 17% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin grado de coincidencia mínima que convierte trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas de uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Ayacucho, agosto del 2018

Agustín Quispe Huayta
Mg. Docencia y Gestión Educativa
Doctor en Educación



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Determinar la relación competencias gerenciales y la dimensión colegiada en el Marco del buen desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Tambo, Ayacucho 2018

POBLACIÓN O UNIDADES DE ESTUDIO: 40 docentes del distrito de Tambo

CRITERIOS DE EVALUACIÓN: Relación entre las variables y la dimensión, relación entre la dimensión y el indicador y relación entre indicador y el ítems.

N°	PREGUNTAS	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SÍ	NO	
01	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	✓		
02	¿El instrumento responde a la operacionalización de variables?	✓		
03	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	✓		
04	¿La estructura del instrumento presenta claridad, coherencia y relevancia?	✓		
05	¿Los ítems son adecuados y pertinentes?	✓		
06	¿Los instrumentos de los ítems son válidos?	✓		
07	¿Se debe eliminar algunos ítems?	✓		

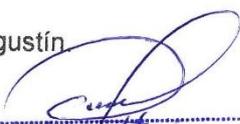
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en educación

TIEMPO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL EN EL ÁREA: 30 años

EXPERIENCIA EN INVESTIGACIÓN: 5 años

VALORACIÓN: Aceptable

APELLIDOS Y NOMBRES: Dr. Quispe Huayta, Agustín


Agustín Quispe Huayta
Mg. Docencia / Gestión Educativa
Doctor en Educación

“Año Del Diálogo Y Reconciliación Nacional”

EL QUE SUSCRIBE DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA PÚBLICA

“GENERAL OLLANTA”

VIKUS – TAMBO - LA MAR

HACE CONSTAR:

Que el profesor RONDINEL MIRANDA, Miguel, ha realizado el trabajo de investigación titulado: Competencias gerenciales y la dimensión colegiada en el Marco del buen desempeño docente. Tambo, Ayacucho 2018, para lo cual ha aplicado la técnica de encuesta y su instrumento el cuestionario a los docentes de la institución educativa “General Ollanta” –del centro poblado de Vikus entre los meses de junio y julio de 2018.

Se expide este documento a petición del interesado para los fines que estime por conveniente.

Vikus, 10 de julio del 2018



“Año Del Diálogo Y Reconciliación Nacional”

EL QUE SUSCRIBE DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA PÚBLICA “DIVINO MAESTRO”

TAMBO - LA MAR

HACE CONSTAR:

Que el profesor RONDINEL MIRANDA, Miguel, ha realizado el trabajo de investigación titulado: Competencias gerenciales y la dimensión colegiada en el Marco del buen desempeño docente. Tambo, Ayacucho 2018, para lo cual ha aplicado el instrumento encuesta a los docentes de la institución educativa “Divino Maestro “ de Tambo entre los meses de junio y julio de 2018.

Se expide este documento a petición del interesado para los fines que estime por conveniente.

Tambo, 06 de julio del 2018



I.E.P. "DIVINO MAESTRO"
Vista Alegre - Tambo

Lic. Niki B. Palomino Cordero
DIRECTOR

“Año Del Diálogo Y Reconciliación Nacional”

EL QUE SUSCRIBE DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA PÚBLICA

“RAÚL DOLORIEL LA SERNA”

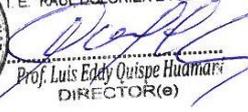
CHALLHUAMAYO – TAMBO - LA MAR

HACE CONSTAR:

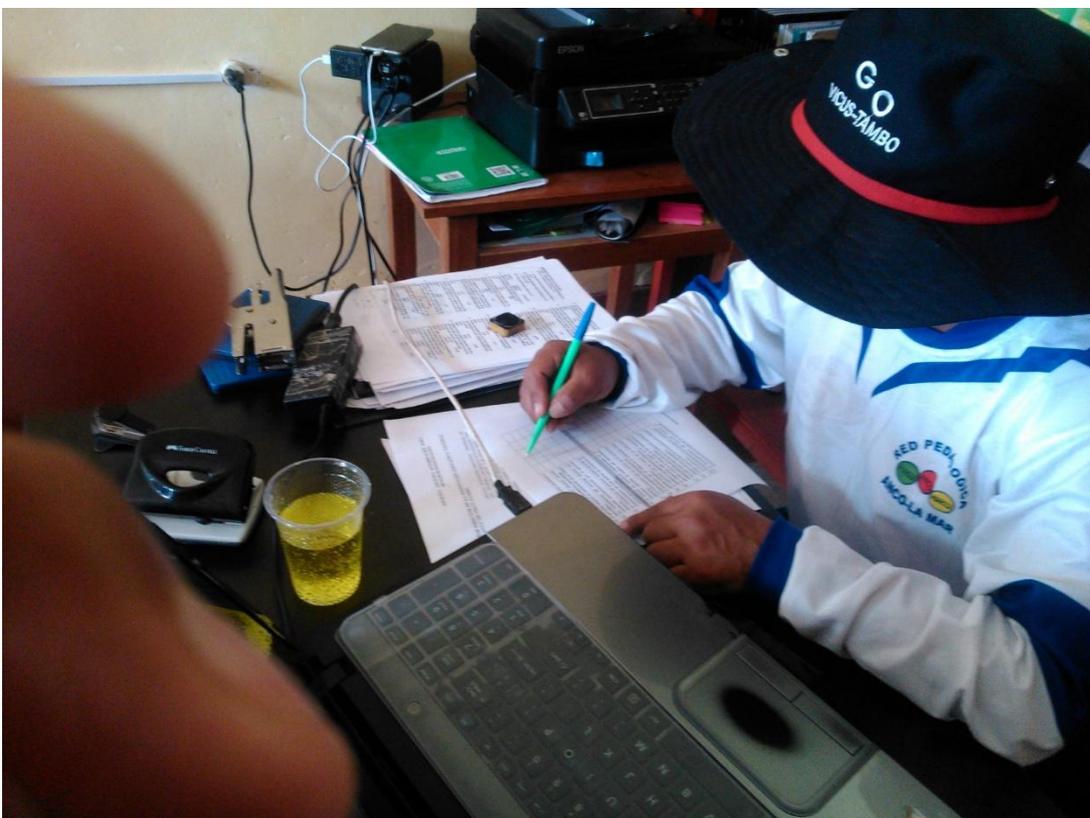
Que el profesor RONDINEL MIRANDA, Miguel, ha realizado el trabajo de investigación titulado: Competencias gerenciales y la dimensión colegiada en el Marco del buen desempeño docente. Tambo, Ayacucho 2018, para lo cual ha aplicado el instrumento encuesta a los docentes de la institución educativa “Raúl Doloriel La Serna” –del centro poblado de Challhuamayo entre los meses de junio y julio de 2018.

Se expide este documento a petición del interesado para los fines que estime por conveniente.

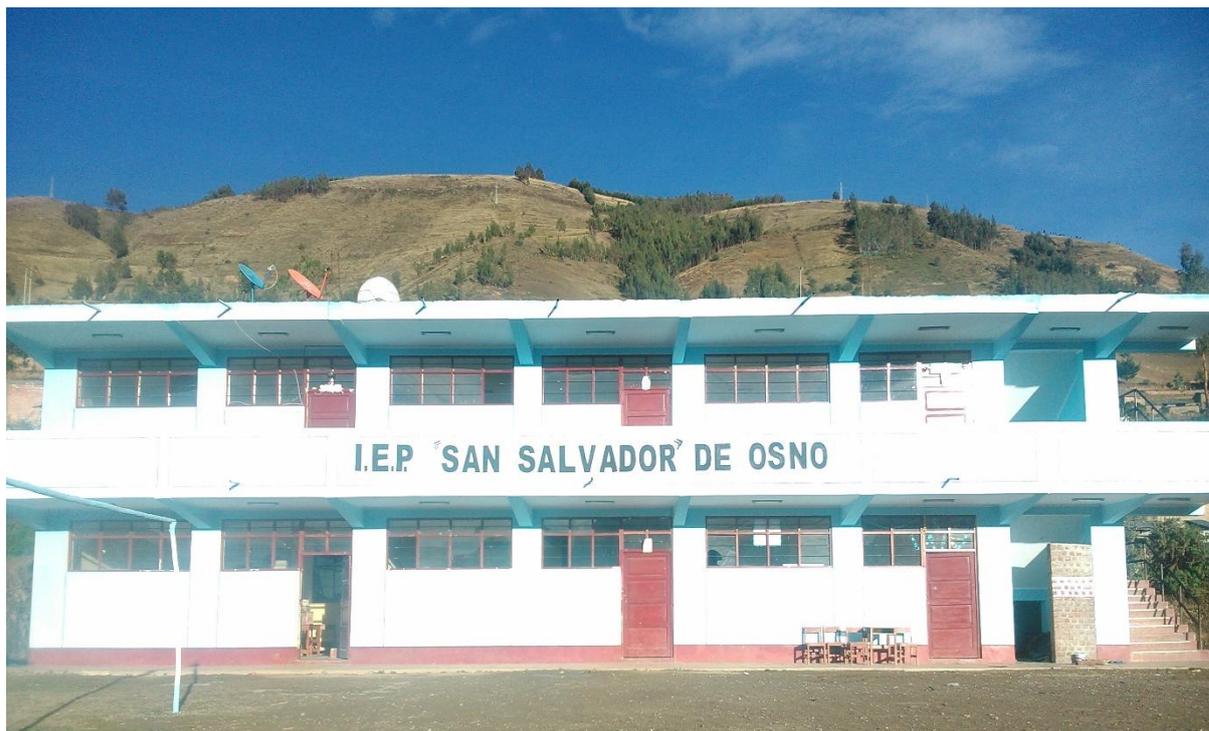
Challhuamayo, 10 de julio del 2018

 DIRE - AYACUCHO
UEEL - LA MAR
E. "RAÚL DOLORIEL LA SERNA"

Prof. Luis Eddy Quispe Huamari
DIRECTOR(e)

DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUTIVA PÚBLICA "GENERAL OLLANTA" - VIKUS - TAMBO



DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUTIVA PÚBLICA "SAN SALVADOR"- OSNO – TAMBO





DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUTIVA PÚBLICA "DIVINO MAESTRO" - TAMBO

