



UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**ESTRATEGIA DE DESARROLLO DE LAS
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS EN LOS
DIRECTIVOS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO
DOCENTE DE LA INSTITUCION EDUCATIVA
FOCALIZADA 11185 UCUPE, DE LA UGEL
CHICLAYO - 2017**

**PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON
MENCIÓN EN GESTIÓN DE LA CALIDAD Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA**

Autora:

Bach. Tello Lozada Elvira

<https://orcid.org/0000-0001-7672-2876>

Asesora:

Dra. Cabrera Cabrera Xiomara

<https://Orcid.org/0000-0002-4783-0277>

**Línea de Investigación:
Educación y Calidad**

**Pimentel – Perú
2020**



UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN GESTIÓN DE LA CALIDAD Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA**

**ESTRATEGIA DE DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS
PEDAGÓGICAS EN LOS DIRECTIVOS PARA MEJORAR EL
DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCION EDUCATIVA
FOCALIZADA 11185 UCUPE, DE LA UGEL CHICLAYO - 2017**

AUTORA :

BACH. Tello Lozada Elvira

PIMENTEL – PERÚ

2020

**ESTRATEGIA DE DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS
PEDAGÓGICAS EN LOS DIRECTIVOS PARA MEJORAR EL
DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCION EDUCATIVA
FOCALIZADA 11185 UCUPE, DE LA UGEL CHICLAYO - 2017**

APROBACIÓN DE LA TESIS

Presidente del jurado de tesis

Dr. Callejas Torres Juan Carlos

Secretario del jurado de tesis

Mg. Bustamante Quintana Pepe Humberto

Vocal del jurado de tesis

Dra. Dra. Cabrera Cabrera Xiomara

DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi crecimiento profesional, a mí amada hija Mayerlin Sofía por ser el centro de mi Universo, a mi angelito Sebastián quien me motiva a seguir con mis proyectos trazados, a una persona muy especial por su apoyo incondicional, a mis padres Rosalía y Francisco, por ayudarme con sus oraciones, a mis hermanos y hermanas por su amor infinito a mis hermanas María y Lindaura que están presentes siempre en lo que hago.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar deseo expresar mi agradecimiento a Dios, por ser mi refugio, fortaleza, sustento y guía en todo lo que hago, a mi amada hija Mayerlin Sofía, por ser el centro de mi universo por su paciencia y comprensión, a mi Sebastián que llegó a mi vida para llenarla de felicidad, a mis padres Rosalía y Francisco que día a día estoy presente en sus oraciones.

A una persona muy especial que me ayudó a seguir con este proyecto cada vez que estaba muy agrumada de tanto trabajo él estaba ahí para motivarme a seguir y no abandonar mis sueños.

Mi sincero agradecimiento a los docentes de la escuela de posgrado Señor de Sipán que han podido impartir conocimientos y poder compartir y aportar experiencias de mi propia práctica en especial a la Doc Xiomara Cabrera por sus orientaciones oportunas al Dr: Pedro Martinto y al Dr: Carlos Callejas quienes aportaron en esta investigación, por sus certeras orientaciones, retos permanentes y exigencias.

A los amigos y amigas que sin estar presentes, siempre los sentí muy cerca. A ellos y a todos los que de una forma u otra colaboraron con este proyecto mi más sincero agradecimiento.

Elvira Tello Lozada.

RESUMEN

La finalidad de la presente indagación consiste en la implementación de la estrategia pedagógica en el directivo de la I.E 11185 de UCUPE, UGEL de Chiclayo para el logro de transformaciones desde el desempeño del docente para una educación de calidad para todos. Si se elabora una estrategia de desarrollo de las competencias pedagógicas en los directivos que tenga en cuenta la relación entre la intencionalidad formativa contextualizada y la sistematización del aprendizaje directivo, entonces se contribuye al desempeño del docente en la I.E 11185 de UCUPE, UGEL, Chiclayo. El enfoque metodológico presenta una investigación cualitativa y descriptiva con un diseño no experimental, con una población y muestra de 11 docentes a quienes se les aplicó como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento el cuestionario.

Conclusions:

Palabras clave: Formación, competencias gerenciales, desempeño profesional, docentes

ABSTRACT

The purpose of the present investigation is the implementation of the pedagogical strategy in the directive of the I.E. 11185 of UCUPE, UGEL of Chiclayo for the achievement of transformations from the performance of the teacher for a quality education for all. If a strategy for the development of pedagogical competences in managers is elaborated, that takes into account the relationship between the contextualized formative intentionality and the systematization of managerial learning, then the teacher's performance is contributed in the IE 11185 of UCUPE, UGEL, Chiclayo . The methodological approach presents a qualitative and descriptive research with a non-experimental design, with a population and sample of 11 teachers to whom the questionnaire was applied as a data collection technique. Among the obtained conclusions we have:

Keywords: Training, management skills, professional performance, teachers.

ÍNDICE

APROBACIÓN DE LA TESIS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	- 12 -
1.1. Realidad Problemática.....	- 12 -
1.2. Trabajos Previos.....	- 16 -
1.3. Teorías relacionadas al tema	- 18 -
1.4. Formulación del problema	- 37 -
1.5. Justificación del problema.....	- 37 -
1.7. Objetivos	- 39 -
1.7.1. Objetivo General	- 39 -
1.7.2. Objetivos específicos.....	- 39 -
II. MATERIAL Y MÉTODO	- 41 -
2.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	- 41 -
2.2. Población y muestra.	- 41 -
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	- 42 -
2.4. Procedimientos de análisis de datos	- 43 -
2.5. Criterios éticos	- 43 -
2.6. Criterios de Rigor científico.....	- 43 -
III. RESULTADOS	- 46 -
3.1. Resultados en Tablas y Figuras.....	- 46 -
3.2. Discusión de resultados	- 49 -
5.1 Valoración de los resultados taller de socialización.....	- 49 -
5.2 Ejemplificación de la aplicación de la estrategia de desarrollo de las capacidades pedagógicas en los directivos.....	- 51 -
3.3. Aporte práctico.....	- 53 -

3.3.1. Fundamentación de la estrategia de desarrollo de las capacidades pedagógicas en los directivos	- 53 -
3.3.2. Construcción de la estrategia de desarrollo de capacidades pedagógicas en los directivos-	54 -
IV. CONCLUSIONES GENERALES	- 61 -
V. RECOMENDACIONES.	- 62 -
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	- 63 -
ANEXOS	- 66 -

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Practicas de liderazgo.....	- 34 -
Tabla 8 Operacionalización de la variable dependiente.....	- 38 -
Tabla 9. Resumen de procesamiento de casos	- 44 -
Tabla 10. Estadísticas de fiabilidad.....	- 44 -
Tabla 11. Resumen de el alfa de Cronbach por ítems.....	- 44 -
Tabla 2. Competencia.1.....	- 46 -
Tabla 3 Competencia.2.....	- 46 -
Tabla 4 Competencia 3.....	- 47 -
Tabla 5 Competencia 4.....	- 47 -
Tabla 6 Competencia 5.....	- 48 -
Tabla 7 Competencia 6.....	- 48 -
Tabla 12. Acciones a desarrollar	- 57 -

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Dominios del Marco de Buen Desempeño Docente.....	- 27 -
Figura 2. Dominio y competencias.....	- 29 -
Figura 3. Proceso de evolución de las capacidades pedagógicas	- 32 -
Figura 4. Dominios y capacidades del marco del buen desempeño del directivo. (MDDD) ..	- 33 -

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

La actual indagación denomina: “Estrategia de desarrollo de competencias pedagógicas en los directivos para mejorar el desempeño en los docente en la institución educativa localizada 11185 Ucupe en la UGEL Chiclayo – 2017”, considero que es importante esta investigación porque permitirá reforzar las competencias pedagógicas de los directivos a través de la estrategia de desarrollo de competencias, la misma que se ha realizado durante las visitas a la I.E y a través de las reuniones con el directivo en las inspecciones en aula, grupos de inter aprendizajes (GIAS) y reuniones de trabajo.

También es importante porque la investigación analiza la dificultad detectada a través de las visitas diagnosticas a los directivos, así promover el desarrollo de competencias pedagógicas en el directivo lo que permitirá asumir nuevos retos y desarrollar a través de su praxis las competencias pedagógicas en sus docentes. Es por ello que, después de la reflexión como acompañante, se observan debilidades en cuanto al dominio de competencias pedagógicas.

A partir de las insuficiencias detectadas se desarrollaran acciones de asesoría personalizada para fortalecer las competencias del directivo de la UGEL Chiclayo, de esta manera realizar una eficiente implementación de las formas de intervención en los docentes de aula evidenciando un acompañamiento efectivo.

Con respecto a la problemática y sus manifestaciones tenemos en el ámbito internacional: En Colombia, en una investigación realizada por Álvarez & Sandoval (2014), manifiesta que las competencias pedagógicas son muy indispensables para alcanzar la eficiencia de los procesos administrativos, institucionales, normativos y de apoyo a la educación superior. En Argentina, las instituciones educativas también se esfuerzan por mejorar su calidad educativa, para ello hacen esfuerzos en mejorar las capacidades y competencias de los docentes (Careaga, 2007)

En el contexto nacional, los esfuerzos por parte de las instituciones educativas y MINEDU, se ha venido mejorando significativamente, sin embargo aún no es suficiente para mejorar los servicios educativos, eso significa que se han realizado importantes inversiones en la mejora de los recursos humanos, constantemente nuevas estrategias, procesos de reingeniería para lograr desarrollar una competencia, es importante mejorar la atención al cliente y de la organización, lo cual se aprecia que hay dificultades en la institución la I.E 11185 de Ucupe, Ugel de Chiclayo.

Sin embargo, mediante el diagnóstico realizado con la aplicación de instrumentos en la I.E 11185 de Ucupe Ugel de Chiclayo, se evidencian las siguientes **manifestaciones** del problema:

Directivos que no asumen sus funciones de acompañamiento dentro del desarrollo pedagógico.

Directivos desactualizados en prácticas pedagógicas al interesarse más por la gestión institucional.

Dificultad en la organización de los procesos pedagógicos que influyen en la calidad del aprendizaje en los estudiantes.

Insuficiente acompañamiento y asesoría pertinente por parte de los directivos de este proceso.

De este manera se inicia el **problema científico**: Inadecuadas prácticas en las competencias pedagógicas de los directivos, limita el desempeño los pedagógico en docentes.

En la profundización del diagnóstico las razones del problema son:

Insuficientes estrategias metodológicas del proceso de desarrollo de las competencias pedagógicas.

Limitantes en diversos contenidos ya sean teóricos y prácticos para mejorar las competencias desde la práctica pedagógica.

Inadecuadas acciones de acompañamiento y asesoría pedagógica a los docentes por parte de los directivos para mejorar su práctica didáctica para la mejora del proceso de formación de competencias en los directivos.

Estas evaluaciones el motivo sugiere examinar el proceso de desarrollo de competencias pedagógicas, **objeto de la investigación**.

Indagaciones hechas por diversos autores sobre el proceso de competencias pedagógicas, se define la mediación pedagógica como: Calidad de aprendizaje que se ajustan a los tipos y formas como lograr una Sociedad del Conocimiento para lograr fomentar los aprendizajes significativos que transformen la realidad de los participantes.

Con respecto al desarrollo de competencias pedagógicas, autores como: Prieto (1996). Indica que “La mediación pedagógica mejora la calidad del aprendizaje en las personas por que a través de la misma ira generando aprendizajes que permitan transformar a los participantes”

Otros autores como, Philippe Perrenoud (2005). Se refieren al enfoque por competencias y capacidades como una oportunidad para implementar el diseño curricular y para contribuir en el desarrollo de enseñanza-aprendizaje, que permita dar un sustento constructivo considerando el logro de competencias como un saber hacer en la práctica pedagógica. El enfoque por competencias permite el desarrollo el desarrollo de la enseñanza aprendizaje, en este sentido, ir fortaleciendo las competencias identificadas en cada directivo.

Según, Tobón (2007); plantea y manifiesta que: “Son acciones articuladas que parten con un propósito de brindar información centrada en alcanzar resultados positivos, en un ámbito organizacional utilizando diversos recursos y estrategias con un inicio y un final favorable”.

Este autor plantea desde el punto ostensible en la importancia de las competencias pedagógicas y como es que a través de los enfoques funcionalistas asume atributos y los propósitos enmarcados en funciones definidas.

Otros como, Díaz barriga 2006,20011; refiere que...”Las competencias pedagógicas son procesos ininteligible que se involucran con los saberes y aplicación de diversas dimensiones humanas”. El autor pone como garantía la pertinencia de los aprendizajes en los estudiantes que logrando maestros con competencias pedagógicas desarrolladas, se obtendrán mejores resultado.

Las competencias se sintetizan en diferentes formas de intervención y evaluación.

En el desarrollo de las competencias, así como su progreso se debe conocer como un logro e ingenioso progreso en cada contexto determinado y para una o conjunto de situaciones específicos que se puede presentar en la institución educativa.

También, Ballester Vila & Sánchez Santamaría (2011); refiere que “las competencias pedagógicas implican una serie de acciones identificadas”. Según el autor señala que las competencias son desempeños que todo profesional debe desarrollar, es importante señalar que las competencias son un conjunto de acciones que pone en práctica el ser humano, donde se observan los conocimientos, capacidades y habilidades, con el objetivo de brindar una formación integral.

Otros autores como, Bogoya (2000), caracterizan el logro del desarrollo de las competencias pedagógicas. Asimismo, se cuenta con el aporte de Massot & Feisthammel (2003), otro aporte significativo es de Montero (2009), todos estos autores manifiestan que las competencias pedagógicas desarrolladas en el ser humano es cuando se demuestran a través de situaciones problemáticas y según su formación las personas son capaces de hacer un trabajo eficiente en diferentes campos sociales y ámbitos diversos.

Autores: Muñoz & Marfán (2011), definen las competencias pedagógicas bajo cinco criterios, el desempeño docente es el que determinan a un docente tener la

capacidad y exigirse en mejorar la calidad educativa en toda la educación básica para el país.

Para las indagaciones elaboradas referente la materia de análisis es escaso ya que no se encuentran referentes teóricos del desarrollo de competencias pedagógicas del directivo, a partir un activo que permita mejorar la práctica pedagógica y su en función con el único objetivo de lograr un desempeño directivo eficiente, esto compone en la búsqueda de su exploración.

El **campo de acción** se determina como diligente del transcurso de desarrollo de las competencias pedagógicas en los directivos.

En la argumentación de una teoría metódica de la materia y el campo de la indagación observamos la falta de poner en práctica la dinámica del desarrollo de las competencias pedagógicas para lo que se requiere tener en cuenta la relación entre la intencionalidad pedagógica y contextualizada y la sistematización de la práctica del directivo, formándose en la **orientación epistémica** de la indagación.

1.2. Trabajos Previos

En el mundo

El autor Espinoza, (2014), realizo un estudio sobre desempeño docente. Manifiesta conocimiento sobre las reglas que se debe cumplir en la institución educativa, ya sean internas o externas, lo que se debe cuidar siempre es el, que la palan docente y toda la comunidad educativa deben cumplir.

Martínez, Guevara, & Valles (2016), en su indagación “Desempeño docente y la calidad educativa”, manifiesta que los profesores consideran que la eficacia educativa no solo depende del desempeño docente, sino que debe haber un liderazgo proactivo el compromiso de los padres que coadyuven a la mejorar delos aprendizajes gobiernos locales y que todos trabajen de forma colaborativo

En el país

Calvo (2014), en investigación para lograr el grado Académico de magister en educación con referencia en gestión pedagógica y progreso regional: Concluye: En su indagación que el acompañamiento permite fortalecer las capacidades de los docentes teniendo una relación directa y significativa entre la supervisión pedagógica y el desempeño profesional de los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Toribio Rodríguez de Mendoza”–San Nicolás, 2014.

Díaz & Delgado (2014). En su investigación los modelos de calidad, respecto a las instituciones educativas; contribuyen en la calidad educativa las buenas prácticas lo cual permite al desarrollo de capacidades gerenciales que se han diseñado desde el modelo socio formativo de las capacidades.

Cruz & Castro (2017), indican que el nivel de desempeño docente es de bueno cuando se obtiene buenos resultados en el desarrollo integral de los estudiantes, como perciben la problemática los participantes de la especialidad de Estomatología de la Universidad Señor de Sipán.

En la institución.

La Institución educativa realizó una investigación sobre el desempeño en los directivos de la I.E. 11185. Es importante porque genera nuevos conocimientos que ayudará a los docentes a mejorar los desempeños y ofrecer un mejor servicio educativo a la comunidad, región y país.

a) Estudios o investigaciones que se realizaron anteriores al problema.

Álvarez & Sandoval (2014), en su tesis “estrategias para el desempeño docente y así desarrollar capacidades en los estudiantes ” toda investigación se hace con el objetivo de diseñar nuevas estrategias pedagógicas y así lograr que el estudiante logre mejores resultados con una metodología pertinente .

Calvo (2014), Establecer la relación que existe entre la supervisión y el acompañamiento pedagógicos, que presentan los docentes.

El autor, Díaz & Delgado (2014), según su tesis “Capacidades gerenciales para los directivos de las instituciones educativas de Chiclayo”. Con su objetivo; diseñar un modelo de capacidades gerenciales basado en el enfoque socio formativo para los directivos de las instituciones y contribuir con la mejor calidad educativa, sobre las capacidades gerenciales, se toma como referente que si se ha venido abordando en las investigaciones previas.

1.3. Teorías relacionadas al tema

En este capítulo se aborda referencias de algunos estudios y metodología para la caracterización epistemológica del transcurso de desarrollo de competencias pedagógicas en los directivos y su dinámica, que como proceso inherente a esta formación; se establecen las consideraciones teóricas más importantes relacionado a la problemática indagada y se muestran las referencias teóricas que se deben reflexionar el transcurso, y las transformaciones que generan orientaciones pautas concretas y conceptos que lo definen

1.3.1. Caracterización epistemológicamente del transcurso del proceso de las capacidades pedagógicas y su dinámica.

Con respecto a la caracterización del transcurso **del tratamiento de capacidades pedagógicas**, se tiene aporte de Bogoya (2000), quién destaca que las competencias es un conjunto de habilidades que desarrolla el ser humano abarcando acción, capacidad, se detalla: "una realización oportuna que inicia en una trabajo precisa, y en un contenido con significado.

Asimismo cuenta con el aporte de Massot & Feisthammel (2003), describe que las competencias son componentes tales como formas de comportamientos, actuaciones en espacios concretos y actuación en un contexto competitivo global.

Otro aporte significativo es la de Montero (2009) el cual manifiesta que todas las competencias son base fundamental en el ser humano cuando muestran un seguimiento que permite a las personas una formación de calidad para que se desarrolle y demuestre un desempeño responsable en diversos campos sociales y contextos diversos.

Al mismo tiempo debemos tener en cuenta que la oportunidad social y la restricción del contenido cultural donde se desenvuelven. Ser competentes es lograr una comunicación asertiva y oportuna desarrollarse en diversas temáticas como la competencia matemática, digital, e ir aprendiendo otras áreas que nos permitan socializar y desarrollarse sin dificultad.

En tal sentido, las competencias pedagógicas (actuación, idoneidad, flexibilidad y variabilidad) son un conjunto de capacidades que debe tener un educador para desarrollarse en cualquier campo social y ámbitos diversos, de esta manera se logra un desempeño productivo en las áreas sociales y otros contextos de la educación.

Importante también resulta el estudio de la dinámica desde este proceso formativo: La estrategia de transformación de competencias pedagógicas basado en los aportes de Bogoya (2000) Massot & Feisthammel (2003) Montero (2009) se considera que estas competencias pedagógicas cumplen un rol determinado en el aula para un solvente cargo docente en las instituciones educativas.

Los autores Muñoz & Marfan (2011), definen las competencias pedagógicas bajo cinco criterios fundamentales entre ellos:

Primero: Instaurar una visión que permita orientar la capacidad del director para orientar y formar una comunidad educativa basada en un plan anual de trabajo consensuado orientado a la mejora de los aprendizajes.

Segundo: Generar condiciones organizacionales, dirigir todos los esfuerzos y recursos de la institución educativa hacia el cumplimiento del plan de trabajo.

Tercero: Gestionar la convivencia escolar: Disponer de instrumentos pertinentes para recoger evidencias y prevenir situaciones de conflicto, promoviendo un clima favorable.

Cuarto: Desarrollar a las personas: a través de reuniones de trabajo colegiado grupos de interaprendizaje fortalecer Habilidades y promover el desarrollo de competencias para favorecer la mejora y calidad de su enseñanza.

Quinto: Capacidad de liderazgo para acompañar y capacitar en beneficio de la formación de los docentes esto contribuirá en el mejor desempeño de los docentes.

En resumen las competencias pedagógicas parten de la creación de tener una visión orientadora la cual permita generar las condiciones organizacionales y gestionar con éxito la convivencia escolar, desarrollando de esta manera personas de bien, con una excelente gestión pedagógica en la escuela.

Dimensiones de competencias pedagógicas.

Dimensión 1. Incorporar una visión que permita estar orientado en el resultado de las enseñanzas en los alumnos y desarrollar una alta cultura en expectativas en los docentes. (Muñoz & Marfán, 2001)

Dimensión 2. Generar condiciones organizacionales. En toda organización se da la evaluación de los recursos para lograr objetivos y contribuir una cultura colaborativa donde busque desarrollar mecanismos de comunicación abierta y horizontal en los docentes y estos a su vez con sus estudiantes (Muñoz & Marfán, 2001).

Dimensión 3. Gestionar la convivencia escolar, rapidez para resolver los conflictos, se debe promover la responsabilidad colectiva y que los directivos logren el sentido de bienestar (Muñoz & Marfán, 2001).

Dimensión 4. Desarrollar las personas. Abonanzar a través de la orientación pertinente en el rol pedagógico de los maestros, e ir atendiendo de acuerdo necesidades individuales de los maestros (Muñoz & Marfán, 2001).

Dimensión 5. Gestionar la pedagogía. Acompañar y evaluar las prácticas del docente supervisar y hacer seguimiento a la práctica docente a través del acompañamiento prevé modelos de buenas prácticas (Muñoz & Marfán, 2001).

Según, Concha (2017), “Es importante el esfuerzo que hizo la universidad Alberto Hurtado poniendo a disposición de un modelo que permita la evaluación del desempeño ya que esto ayudará a medir el avance y el impacto en los directivos” (p. 2)

De modo que hoy en día se actualiza y perfecciona programas de formación en directivos, el acompañamiento y ayuda técnica a entidades educativas por ende las exigencias de nuevas técnicas.

Las bases conceptuales y metodológicas de aprendizaje es el primordial mantenimiento que se establecen en las actividades académicas es la relación que existe entre aprendizaje y desempeño.

La “**formación en directivos**” es extender y profundizar las competencias para manifestar a las imposiciones presentes de servicio efectivo y oportuno de sus centros educativos.

Busca incluir tres entornos primordiales de aprendizaje que permitan : i) mejorar estrategias de acompañamiento en cada las entidades pedagógicas, con el fin de mejorar las competencias pedagógicas para el progreso de un saber-hacer práctico; ii) la investigación de buenas prácticas docentes y el seguimiento fundamental para desarrollar saberes prácticos, a través del manejo de experiencias la capacidad de

desarrollar habilidades institucionales y los componentes que les posibiliten desarrollar o establecer nuevas prácticas.

La enseñanza de directivos se establece en tres ejes centrales:

1. Capacidades pedagógicas relacionada a la convivencia escolar, estas están puestas a la realización de interacciones pedagógicas y beneficiosas para la mejora de las instituciones educativas.

2. Capacidades puestas al beneficio de los aprendizajes en los estudiantes y estos deben ser de calidad, afirmando para ello, el desarrollo de capacidades institucionales de gestión curricular y pedagógica.

3. Capacidades directivas que ayude a la mejora institucional desarrollando estrategias, que faciliten el desarrollo de competencias para la generar una visión estratégica de la institución educativa. (REICE, 2007)

Modelos pedagógicos y formación de profesionales.

Competencias pedagógicas relacionadas a educación: En la actualidad la ciencia ha cambiado referente a la educación primaria; se propone desarrollar competencias para que se desarrollen de manera eficiente. Como consecuencia, es formar profesionales competitivos en educación para la intervención adecuada. Para formar profesionales medicina preventiva se debe educar desde la infancia esto obtendrá logro en lo largo de su vida. (49).

El profesional en salud debe desarrollar competencias en su profesión tener la capacidad de explicar al paciente la forma adecuada de vivir una vida saludable por lo tanto debe desarrollar competencias como educador; debe brindar información para el cuidado de la salud en todas las etapas de la vida.

En resumen, todo profesional tiene la función de educar; por lo tanto, se debe desarrollar competencias en cada persona brindar una formación integral esa es la

finalidad de un educador. Además, debe estar actualizados permanentemente para un buen desarrollo profesional; para ser competentes el aprendizaje es permanente; por esto, debe asistir a seminarios, congresos y cursos especiales de actualización de forma continua. (Pinilla, 2015)

La formación de capacidades formativas profesionales en estudiantes universitarios.

La enseñanza sobre competencias profesionales y en el ámbito pedagógico dedicando muchos investigadores, en la actualidad existe diferente tipo de información, que resulta muy interesante.

Según (Y. Argudín, 2000), para este autor las competencias manifiesta un interés integrador en la persona, ya que resulta un conjunto holístico de capacidades que surge de la experiencia (L. Álvarez, 2000) para Álvarez explica en su comentarios que no es privativo de la educación desarrollar competencias, ser humano desarrolla el conjunto de capacidades que viene hacer el desarrollo de la competencia desde la obtención de la lengua y en la gestión de recursos humanos como contestación a la aprendizaje laboral y a la elección de personal.

H. Gardner (2005), Gardner en su estudio nos comparte, referente a las cinco mentes del futuro: aquí podemos darnos cuenta que el conjunto de habilidades que desarrolla el ser humano es la disciplinada, creativa, respetuosa, ética y sintética, esto significa que, se puedan diferenciar de forma autónoma de las restantes, las generalizaciones en modo que todas estas competencias estén vigentes, y pasan a un primer plano en distintas fases del desarrollo humano, esto evidencia el cambio en la persona, en la educación las capacidades acercan a la persona a ser competente.

Muchos autores han referido temas sobre las capacidades competitivas y su aprendizaje, lo cual enfatiza la importancia histórica de su aparición en el campo educativo, la aptitud social que existe, esta debe ser integradora, aunque difieren en su enunciación y clasificación, contribuyendo gran riqueza a la formación y desarrollo

humano, en relación a la formación de profesionales. La emergencia del concepto de competencia en el contexto de la educación contemporánea obedece a uno de los autores citados, (M. Mariño, 2008):

Otros autores han realizado investigaciones prácticas donde han aportado experiencias interesantes sobre el tema. Los docentes quienes pueden manifestar que los conocimientos en dichas investigaciones relacionados al liderazgo que debe tener un directivo para conducir la institución educativa es de mucho interés estas deben ser, internas y externas, la gestión y el liderazgo pedagógico deben ir de la mano para lograr resultados alentadores como ejemplificar al docente como mediador, estudiantes, y la participación de los padres de familia y los integrantes de la comunidad educativa. (Espinoza, 2014)

Se entiende entonces, como es de suma importancia el acompañamiento por parte de los directivos que asuman liderazgo y logren autonomía en la institución educativa en donde los docentes asuman compromisos de mejora y establecer una cultura de transformación todo esto conlleva a un buen desempeño docente en la cual repercutirá en los estudiantes.

Otro aporte práctico es el que presentan los investigadores Martínez, Guevara, & Valles (2016) quienes indican lo siguiente:

En el Sector educativo los docentes creen que el buen trabajo educativo repercutirá en la eficacia educativa de brindar buenas enseñanzas y va depender de factores que juegan un rol muy importante de su desempeño pedagógico, el contexto donde laboran interés de los estudiantes, y para lograr se necesita trabajar de forma colaborativa. . (p. 50)

Se observa entonces en el aporte práctico de los investigadores que los factores que influyen es de vital importancia contexto, docente y gobierno el cual deben estar trabajando en equipo y muy estrechamente por sacar adelante la educación.

El Desempeño docente

Definiciones.

El Buen rendimiento Docente, actualmente precisa los dominios, y competencias en ella se determinan una buena enseñanza, que son obligatorios a todo pedagógico de aprendizaje básico del país. Constituye una preparación acorde con las nuevas tecnologías con los conocimientos de una buena práctica docente la misma que constituye a una buena educación, con el propósito de conseguir la enseñanza de todos los alumnos,(MINEDU, 2015).

Proyectos determinados del marco de buen desempeño educativo

- a) Instaurar un lenguaje común entre los docentes y los ciudadanos para referirse a las diferentes técnicas de enseñanza.

- b) Promover que los docentes analicen sobre su práctica, desarrollen sus desempeños que caracterizan la profesión docente y construyan mejores aprendizajes con un enfoque participativo de una mejor educación.

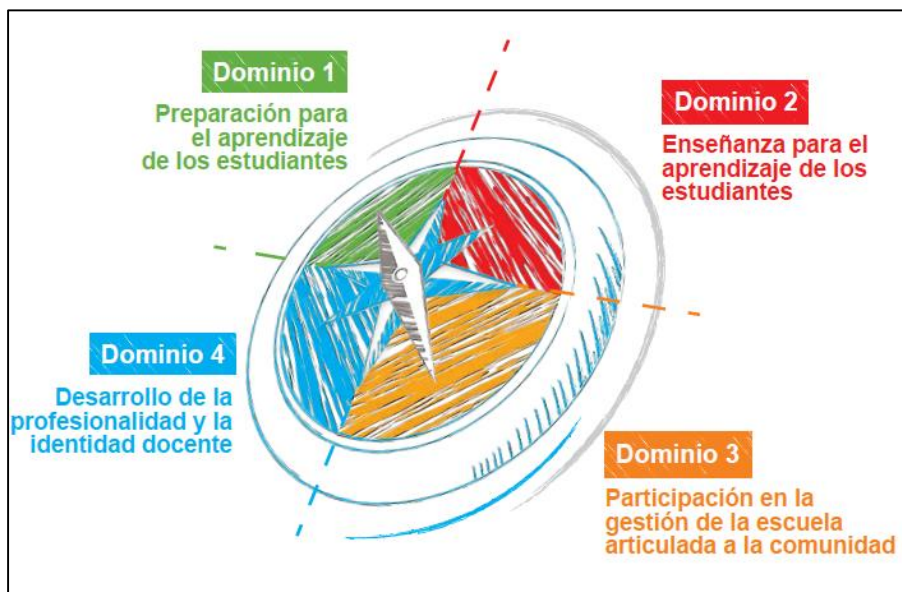
- c) Originar la revaloración de los docentes para mejorar su práctica profesional y hacer de ellos competitivos que vayan perfeccionando su práctica en una enseñanza de calidad (MINEDU, 2015).

Los cuatro dominios del marco

Congrega un conjunto de habilidades competitivas que favorecen en la enseñanza de los escolares. Demostrando una enseñanza de calidad centrada en el progreso integral de los escolares (MINEDU, 2015).

Los cuatro dominios se relacionan con la elaboración para la educación, el segundo dominio detalla el progreso de la enseñanza en el aula y la escuela, el tercero describe a la articulación de la comisión escolar con las familias y la comunidad, y el cuarto comprende la identificación docente y el impulso de su profesionalidad el sector educación (MINEDU, 2015).

Figura 1. Dominios del Marco de Buen Desempeño Docente.



Fuente: MINEDU, 2015).

Dominio 1: Elaboración para la enseñanza de los escolares

En este dominio los docentes deben tener conocimiento en la elaboración del programa curricular, unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de la interculturalidad e inclusivo, tener conocimiento del contexto para la cual trabajan, las características sociales, culturales y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, debe haber un conocimiento como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje. (MINEDU, 2015)

Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Debe conocer y valorar la inclusión y la diversidad el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos temáticos, la motivación el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes para lograr un aprendizaje significativo. Incluye el uso de diversos criterios de evaluación e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje (MINEDU, 2015).

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

El docente de tener en cuenta la participación en la gestión de la escuela desde una perspectiva democrática para lograr la participación homogénea de todos los actores educativos. Así mismo la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación de los documentos de gestión institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Todo estos referentes ayudará a mejorar los resultados de los estudiantes (MINEDU, 2015).

Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Deben ser conocedores de la formación y desarrollo de la comunidad de docentes. El enfoque crítico reflexivo sobre su práctica pedagógica, y la de sus colegas, el trabajo en equipos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Con la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje, y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas en el ámbito nacional y regional. (MINEDU).

Figura 2. Dominio y competencias

Dominio 1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Competencia 1 Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.
	Competencia 2 Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.
Dominio 2 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Competencia 3 Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.
	Competencia 4 Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.
	Competencia 5 Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.
Dominio 3 Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Competencia 6 Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así este pueda generar aprendizajes de calidad.
	Competencia 7 Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.
Dominio 4 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Competencia 8 Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.
	Competencia 9 Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.

Fuente: (MINEDU, 2015).

Prácticas eficaces de liderazgo. (Bolívar, 2010)

Los saberes internacionales indican que el liderazgo pedagógico del director es una de las variables que interviene en una gestión objetiva que ayuda al desarrollo de la escuela (Sammons, Hillman, y Mortimore, 1998; Scheerens, 1992). Para estos, y otros autores como Sergiovanni (1995), el liderazgo transformacional ejecutado por los directores es uno de las acciones más comunes de las escuelas que ayudan a obtener resultados alentadores en función al avance de mejoras en el clima escolar que es pieza clave en un buen liderazgo; porque que si bien es cierto el liderazgo transformacional tiene un efecto positivo en el clima escolar, el liderazgo pedagógico influye directamente mucho más en el desempeño escolar (Robinson, Lloyd y Rowe, 2008).

Desempeño docente

Definiciones

El Buena práctica Docente, actualmente precisa los dominios, y capacidades en ella se determinan una buena enseñanza, que son exigibles a todo docente de enseñanza básica del país. Constituye una preparación acorde con las nuevas tecnologías conocedores de una buena práctica docente la misma que constituye a una buena educación, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes ,(MINEDU, 2015).

Propósitos específicos del marco de buen desempeño docente

- a) Instaurar un lenguaje habitual entre los docentes y los ciudadanos para referirse a las diferentes técnicas de educación.

- b) Promover que los docentes Analicen sobre su práctica, desarrollen sus desempeños que caracterizan la profesión docente y construyan mejores aprendizajes con un enfoque participativo de una mejor enseñanza.

- c) Promover la revaloración de los docentes para mejorar su práctica profesional y hacer de ellos competitivos que vayan perfeccionando su práctica en una enseñanza de calidad.

1.3.2. Determinación de las tendencias históricas del proceso de desarrollo de las competencias pedagógicas y su dinámica.

En la osadía de las preferencias históricas del transcurso del desarrollo de las competencias pedagógicas y su dinámica de desarrollo, se utilizan fuentes teóricas como: Revisión de bibliografía especializada, disposiciones metodológicas y pedagógicas, así mismo las políticas educativas actuales en sus momento en el Perú, entre otros evidencias y asumir los siguientes indicadores:

Competencia y actuación.

Desempeño de situaciones laborales.

Conocimiento, actitudes, valores y habilidades.

Capacidad productiva de un individuo

Primera etapa Ola de Inicio: (1970-1979). Se establece en esta etapa el antagonismo entre Competencia y Actuación (Competente y Performance). Es el inicio de la palabra en los espacios de psicología educativa (Sandoval, Miguel, & Montaña, 2018).

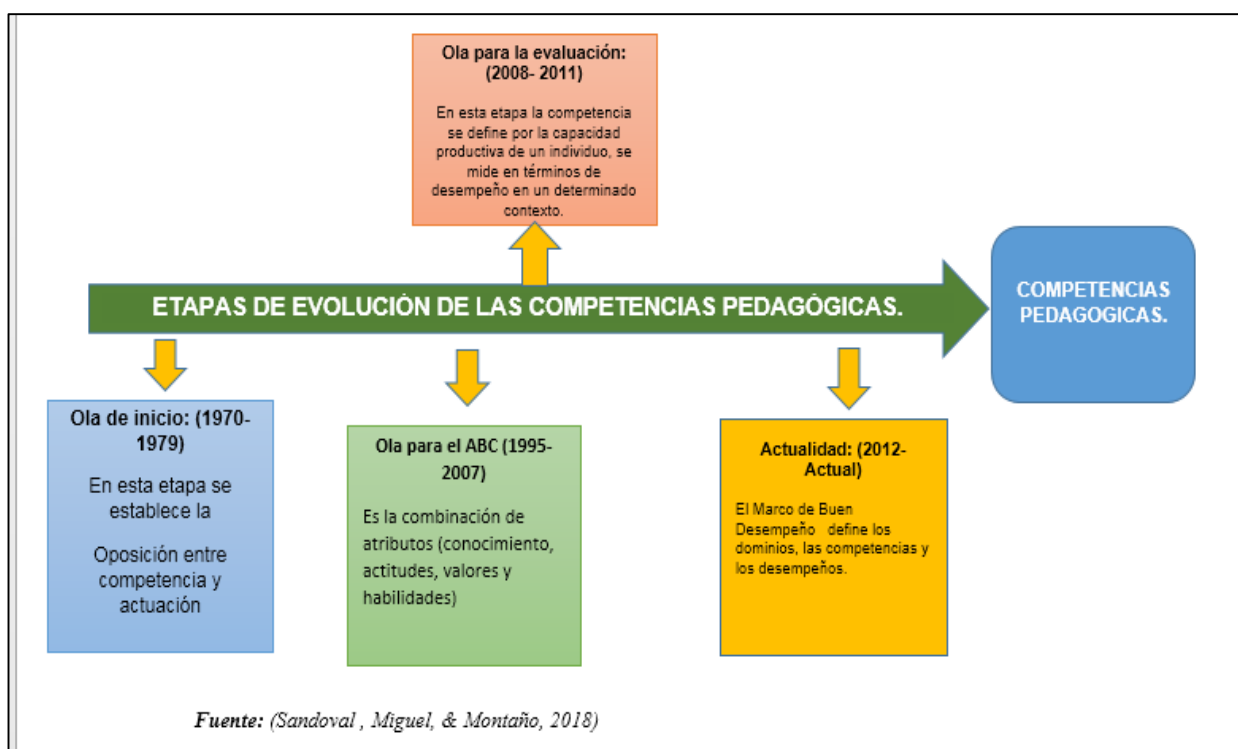
Segunda Etapa Ola de inclusión: (1980-1995). Según el aporte teórico nos clarifica para entender el desarrollo de las capacidades laborales como proceso, primero es necesario esclarecer que son capacidades laborales, en la literatura se habla de diferentes tipos de capacidades, en muchas ocasiones indistintamente el concepto implica todo lo relacionado con el mundo del trabajo, ya sea profesión u oficio. (Sandoval, Miguel, & Montaña, 2018)

Tercera etapa, Ola para el ABC “Aprendizaje Basado en Competencia” (1996-2007). Hablar de capacidades es interiorizar la combinación de atributos como conocimientos, actitudes, valores y habilidades para desempeñar en determinadas situaciones. “El concepto evoluciona hacia las entidades educativas, planteándose la inclusión dentro de los métodos de formación o curriculum”. (Sandoval, Miguel, & Montaña, 2018)

Cuarta etapa, Ola para la Evaluación (2008- 2012). En este sentido la competencia se define por el conjunto de habilidades que tiene una persona para desarrollarse en una determinada empresa o situación personal, esto permitirá evaluar y certificara, en esta etapa se inicia la base de comunicar y evaluar para calificar a los trabajadores. (Sandoval , Miguel, & Montaña, 2018)

Quinta etapa, actualidad (2013- Actualidad). Actualmente en el Marco de Buen Desempeño Docente, detalla los dominios, las capacidades y los desempeños que definen una buena docencia y son exigibles a todo docente en carrera es importante conocer que nos conllevará a ser mejores maestros con mejores resultados en nuestros estudiantes”. (Sandoval , Miguel, & Montaña, 2018).

Figura 3. Proceso de evolución de las capacidades pedagógicas



Fuente: (Sandoval , Miguel, & Montaña, 2018)

Figura 4. Dominios y capacidades del marco del buen desempeño del directivo.
(MDDD)

<p>Dominio 2</p> <p>Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes</p> <p>Comprende las competencias del directivo enfocadas hacia el desarrollo de la profesionalidad docente y el proceso de acompañamiento sistemático al docente para la mejora de los aprendizajes.</p> <p>Dominio 1</p> <p>Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes</p> <p>Abarca las competencias que lleva a cabo el directivo para construir e implementar la reforma de la escuela, gestionando las condiciones para la mejora de aprendizajes a través de la planificación, la promoción de la convivencia democrática e intercultural y la participación de las familias y comunidad; y evaluando sistemáticamente la gestión de la institución educativa.</p>	<p>Competencia 5</p> <p>Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con los docentes de su institución educativa basada en la colaboración mutua, la autoevaluación profesional y la formación continua; orientada a mejorar la práctica pedagógica y asegurar logros de aprendizaje.</p>
	<p>Competencia 6</p> <p>Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa, a través del acompañamiento sistemático y la reflexión conjunta, con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje.</p>
	<p>Competencia 1</p> <p>Conduce de manera participativa la planificación institucional a partir del conocimiento de los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno; orientándolas hacia el logro de metas de aprendizaje.</p>
	<p>Competencia 2</p> <p>Promueve y sostiene la participación democrática de los diversos actores de la institución educativa y la comunidad a favor de los aprendizajes; así como un clima escolar basado en el respeto, el estímulo, la colaboración mutua y el reconocimiento de la diversidad.</p>
	<p>Competencia 3</p> <p>Favorece las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad en todas y todos los estudiantes gestionando con equidad y eficiencia los recursos humanos, materiales, de tiempo y financieros; así como previniendo riesgos.</p>
	<p>Competencia 4</p> <p>Lidera procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa y de la rendición de cuentas, en el marco de la mejora continua y el logro de aprendizajes.</p>

Fuente: marco del buen desempeño del directivo. Pag.33

Tabla 1. Prácticas de liderazgo

Prácticas de liderazgo directivo	Significado de la dimensión
Establecimiento de metas y objetivos claros en función a mejorar el aprendizaje	Incluye crear metas claras asumiendo compromisos importantes y medibles del aprendizaje, comunicarlas de manera clara a los docentes, e involucrar a toda la plana docente en el proceso de manera que se consiga firmar compromisos y en consenso lograr metas propuestas.
Producción y asignación de recursos de manera oportuna y necesaria para lograr mejores resultados	Situar como meta prioritaria el acompañamiento y seguimiento a los docentes ayudando en la mejora de su práctica pedagógica, los recursos ayudaran a lograr las metas propuestas teniendo claridad acerca de los recursos que están obteniendo resultados, las estrategias conjuntas como plana docente ayudara al mejoramiento escolar.
Organización, coordinación y evaluación de la enseñanza aprendizaje.	Participación directa en el desarrollo de las actividades planificadas el seguimiento y evaluación de la enseñanza mediante las visitas de acompañamiento pedagógico a las aulas, previamente coordinadas con el docente los recogiendo los logros y también las dificultades para poder retroalimentar al docente previa sensoria pedagógica..
Participación en el aprendizaje y desarrollo de sesiones de aprendizaje.	El directivo ofrece un liderazgo que no sólo promueve, sino que participa indirectamente en el proceso de desarrollo de las sesiones de aprendizaje fortaleciendo en los docentes las capacidades para así lograr mejores resultados.
Asegurar un acompañamiento oportuno y efectivo brindando orientaciones precisas que ayuden al docente mejorara en su práctica.	Los espacios que se brinden a los docentes permitirá el fortalecimiento de sus capacidades y por ende sus desempeños todo esto repercutirá en el aprendizaje de los estudiantes logrando mejores resultados en sus evaluaciones al no improvisar estaremos brindando seguridad y confianza logrando relaciones de confianza y normas que apoyan el compromiso.

Fuente: Bolívar (2010), define Los conocimientos eficaces de liderazgo en la siguiente tabla.

Prácticas eficaces de liderazgo. (Bolívar, 2010)

Sin embargo, mediante el diagnóstico realizado con la aplicación de instrumentos en la I.E 11185 de Ucupe Ugel de Chiclayo, se evidencian las siguientes manifestaciones del problema:

Directivos que no asumen sus funciones de acompañamiento para mejorar el desarrollo de los desempeños de los docentes.

Directivos desactualizados en prácticas pedagógicas al interesarse más por la gestión institucional.

Dificultad en la organización de los procesos pedagógicos que influyen en la calidad del aprendizaje en los estudiantes.

Insuficiente acompañamiento y asesoría pertinente por parte de los directivos de este proceso.

De esta manera inicia el **problema:** Inadecuadas prácticas en las capacidades pedagógicas de los directivos, que no favorece a un buen desempeño en su función

En la identificación del diagnóstico las causas del problema son:

Insuficiente acompañamiento en la didáctica-metodológica del proceso de desarrollo de las capacidades pedagógicas.

Limitantes en diversos contenidos teóricos para la mejora de las capacidades desde la práctica pedagógica.

Apreciaciones parciales.

Se caracteriza por desarrollar las capacidades pedagógicas y su dinámica a través del acompañamiento pedagógico realizado en las diferentes posiciones de los autores,

lo cual significan categorías importantes; formación profesionalizante, entre otras, resiniificando desde la indagación.

Determina los procesos de desarrollo competencia pedagógicas, utilizando fuentes teóricas como: Disposiciones metodologicas, pedagógicas educativas en el Perú.

1.3.3. Marco conceptual

La competencia pedagógica: son capacidades que debe tener un educador en el cual se desenvuelve en cualquier campo social y entornos diversos, así mismo se lograra un trabajo productivo en las áreas sociales y otros contextos de la educación.

Incorporar una visión orientadora: consiste en tener una visión hacia el mejoramiento del aprendizaje del alumno

Generar condiciones organizacionales: consistes en pronosticar los recursos y conseguir objetivo asimismo se pueda desenvolver.

Desempeño Directivo: Hace referencia al liderazgo, a la gestión pedagógica, al talento humano, a recursos, al clima organizacional y a la convivencia escolar; para asegurar su influencia efectiva en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las instituciones educativas a su cargo.

Desempeño docente: Conjunto de habilidades y capacidades que desarrolla un docente para ejercer la docencia y así educar a sus alumnos y que estos logren aprendizajes de calidad.

Conclusiones parciales.

Todos los Directivos deben partir conociendo el rol que les toca hacer con los docentes para aprender y al mismo tiempo compartir experiencias que ayude a enriquecer su práctica pedagógica para mejorar su práctica se aplicará las diferentes estrategias o líneas de acción Para ello la capacitación al directivo el fortaleciendo de capacidades y

dominio temático.

A partir de los cambios y el Nuevo diseño Curricular que presenta el Ministerio de Educación considera aspectos relevantes como es que ahora se debe desarrollar capacidades teniendo en cuenta situaciones de contexto que ayude a lograr una educación de calidad siendo uno de los objetivos del PEN.

1.4. Formulación del problema

Inadecuadas prácticas en las competencias pedagógicas de los directivos, limita el desempeño los pedagógico en docentes.

1.5. Justificación del problema

El aporte práctico está en proponer un plan que mejore las capacidades pedagógicas en los directivos, tener como referencia la relación existente entre la intencionalidad formativa y la sistematización del aprendizaje directivo.

La **significación práctica** consiste en la realización de la estrategia pedagógica en el directivo de la I.E N° 11185 de UCUPE, UGEL de Chiclayo para el logro de transformaciones, desde el desempeño del docente para formar estudiantes de calidad.

La **novedad científica** se precisa en la elaboración de una estrategia para mejorar las competencias pedagógicas en el directivo, es mejorar el desempeño docente en la I.E N° 11185 de UCUPE, UGEL, Chiclayo. De esta forma se contribuye a la cavilación del conocimiento, así como una fuente de investigación para nuevas estudios, aportando a la innovación pedagógica en el contexto de innovaciones para logro de competencias pedagógicas.

1.6. Hipótesis y Variables

1.6.1. Hipótesis

De modo que se define como Hipótesis: Si se logra una estrategia de desarrollo de las competencias pedagógicas en los directivos, considerar la relación de la intencionalidad formativa contextualizada y la sistematización de la práctica del directivo, por lo que favorece en el desempeño docente de la I.E 11185 de UCUPE, UGEL, Chiclayo.

1.6.2. Variables

Variable independiente: Capacidades pedagógicas en los directivos.

Variable dependiente: Desempeño docente

Operacionalización de las variables

Tabla 2 Operacionalización de la variable dependiente.

VARIABLE	Competencias pedagógicas en el directivo				
Definición Conceptual	Capacidad que asume el directivo como responsabilidad de gestionar el cambio de los procesos pedagógicos, centrando a toda la organización en los aprendizajes resolver problemas y lograr propósitos, no solo como la facultad para poner en práctica un saber. Y es que la resolución de problemas no supone solo un conjunto de saberes y la capacidad de usarlos, sino también la facultad para leer la realidad y las propias posibilidades con las que cuenta uno para intervenir en ella, es importante puntualizar que el logro de los dominios y el desarrollo de competencias propuestas se realizará de manera gradual debido a que los directivos requieren de un tiempo determinado para adquirir nuevos conocimientos, desarrollar capacidades y despertar nuevas motivaciones.				
Definición Operacional	Capacidades desarrolladas por el directivo para brindar una orientación de calidad hacia sus docentes poniendo en práctica el enfoque crítico reflexivo de forma reflexiva.				
Dimensión	Competencias	Indicadores	Técnica	Instrumento	
Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	Competencia 1	Conducción participativa	Encuesta	cuestionario	
		Conocimiento de los procesos pedagógicos			Observación
		Clima escolar			
		Logra metas de aprendizaje			
	Competencia 2	Participación democrática	Entrevista		
		Respeto,			
Colaboración mutua					

	Competencia 3	Reconocimiento de la diversidad	Observación	cuestionario
		aprendizajes de calidad		
		Gestiona con equidad y eficiencia los recursos (recursos humanos, materiales, de tiempo y financieros)		
		Prevención riesgos		
Competencia 4	Liderazgo en procesos de gestión			
Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	Competencia 5	Promueve y lidera		
		Colaboración mutua,		
		Autoevaluación profesional y formación continua		
	Competencia 6	Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos.		
		Acompañamiento sistemático y la reflexión conjunta.		
		Metas de aprendizaje.		

Fuente: Elaboración propia.

1.7 Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Por lo que determina el propósito de la investigación: proponer un plan que mejore las capacidades pedagógicas en los directivos, tener como referencia la relación existente entre la intencionalidad formativa y la sistematización del aprendizaje directivo, en tal caso se contribuye al logro del desempeño de los docentes en la I.E N° 11185 de UCUPE, Ugel, Chiclayo.

1.7.2. Objetivos específicos

1. Caracterizar de manera practica el transcurso de desarrollo en las competencias pedagógicas y dinámicas.
2. Instaurar la disposición histórica del proceso de desarrollo de las competencias pedagógicas y la dinámica.
3. Diagnosticar la presente situación de la dinámica del proceso desarrollo y las competencias pedagógicas en los directivos en la I.E N° 11185 de UCUPE, UGEL, Chiclayo.

4. Realizar un plan de progreso en la mejora de las competencias pedagógicas de los directivos.

5. Constatar y aprobar los resultados de la indagación por medio de análisis de especialistas o instituciones educativas que lo vengán poniendo en práctica.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de Investigación

Descriptiva y propositiva: Describe el desarrollo de las capacidades en los directivos para mejorar el desempeño profesional de los docentes de la I.E N°11185 Ucupe. Para luego elaborar una estrategia que ayude en la mejora de las capacidades en los directivos.

Diseño: No experimental descriptivo, el cual se describe todos sus elementos principales, una realidad, para luego obtener una estrategia de formación de capacidades en los directivos de la I.E. 11185 Ucupe Lagunas, 2017).

Diseño de Contrastación de Hipótesis: Coef. Pearson: Relación que hay entre dos variables X y Y así mismo tienen una correlación igual, para mejorar el desempeño pedagógico.

2.2. Población y muestra.

3.3.2. Universo

La Población está conformada por 12 personas, en las que se incluyen directivos y docentes, entre ellos, el director; subdirector; jefes de áreas de gestión pedagógicas de la Institución Educativa.

3.3.3. Selección de muestra.

Personal	Cantidad
Directivo	1
Docentes	10
Total	11

Fuente: datos proporcionados por la I.E. 11185.

La muestra está conformada de la siguiente manera:

Muestra: Se refiere a la cantidad de población que hay por ser pequeña y su muestreo por convivencia de la propia autora

-Criterios de inclusión: Directivos y profesores.

-Criterios de exclusión: Administrativos y padres de familia.

Muestreo: El tipo es probabilístico.

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

Detallar las relaciones esenciales y las cualidades fundamentales, no detectables de manera sensorial. Así mismo se apoya básicamente en los procesos de abstracción, análisis, síntesis, inducción y deducción. Utilizando el método histórico y lógico (hipotético deductivo) (Sandoval , Miguel, & Montaña, 2018).

Histórico-lógico: Para estudiar los antecedentes y la situación actual del proceso de desarrollo de las capacidades pedagógicas y su dinámica en los directivos.

Hipotético-deductivo, en la encuesta de la institución según la hipótesis define, la determinación de las categorías del objeto y del campo investigado.

Abstracción-concreción, considerar los elementos teóricos, en el desarrollo de las capacidades pedagógicas y su dinámica.

Holístico-dialéctico, capacidades pedagógicas y su dinámica.

Sistémico Estructural Funcional, para la elaboración de la estrategia metodológica.

Empíricos: Su aporte al proceso de investigación es resultado de la experiencia.

Revelan las relaciones y las características del objeto de estudio, accesibles a la detección sensorial, a través de procedimientos prácticos y diversos medios de estudio. Con su método de observación científica. (Sandoval , Miguel, & Montaña, 2018).

Técnica: “Son pautas para la conducción de los instrumentos, organizados en fases o secuencias que permita la atención” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Encuesta: “El procedimiento que se han utilizado en las interrogaciones de ambas variables de estudio, se hizo con el fin de lograr cálculos cuantitativos de las características objetivas y subjetivas de la población” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Instrumento: Es un formado con un conjunto de preguntas que están redactadas de forma coherente y organizadas secuencialmente, con el fin de recoger toda la información que se necesita. (Gillham, 2008).

El cuestionario contiene 18 preguntas y está estructurado mediante la variable dependiente, cuyas dimensiones son las siguientes: Dimensiones la misma que está orientada a una visión de mejorar y Generar condiciones favorables para Gestionar la convivencia escolar, (Gillham, 2008).

Validez y confiabilidad de los instrumentos:

2.4. Procedimientos de análisis de datos

2.5. Criterios éticos

2.6. Criterios de Rigor científico

Validez: La estimación, validez y confiabilidad estará cargo de tres expertos que afirman la aprobación del instrumento.

Confiabilidad: utilizar el Alfa de Cronbach el cual determinará la confiabilidad del instrumento aplicado. Para ello se utilizará el programa SPSS.

En el análisis del instrumento se pudo medir utilizando la herramienta SPSS versión 25, se obtuvo que el instrumento es confiable a partir de obtener un alfa Cronbach de 0.731, lo que se observa en la tabla siguiente.

Tabla 3. Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	11	100,0
	Exclusivo	0	,0
	Total	11	100,0

Fuente: Elaborado por el autor

Tabla 4. Estadísticas de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,731	19

Fuente: Elaborado por el autor

Tabla 5. Resumen de el alfa de Cronbach por ítems.

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	69,27	137,618	,990	,694
P2	69,36	153,255	,385	,728
P3	69,27	165,018	-,418	,756
P4	69,27	137,618	,990	,694
P5	69,09	148,091	,414	,719
P6	69,36	156,055	,010	,734
P7	69,27	137,618	,990	,694
P8	69,36	156,855	-,096	,735
P9	69,27	137,618	,990	,694
P10	69,55	160,673	-,297	,745
P11	69,27	137,618	,990	,694
P12	69,09	152,691	,212	,728
P13	69,45	167,473	-,608	,759
P14	69,27	137,618	,990	,694
P15	69,27	145,818	,655	,713
P16	69,27	137,618	,990	,694
P17	69,27	157,818	-,107	,742
P18	69,27	137,618	,990	,694
total	35,64	39,055	1,000	,815

Fuentes: Elaborado por el autor

Un grupo de autores, el valor según al grado en que se mide aquello que se quiere evaluar. la fiabilidad de la escala debe obtenerse siempre en los datos de la muestra para ver la medida honesta de la Muestra concreta de investigación.

George y Mallery (2003, p. 231) indican que el coeficiente alfa de Cronbach: $>.7$ es aceptable para las investigaciones de descripción factoperceptible de los fenómenos.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados en Tablas y Figuras

Tabla 6. Competencia.1

Niveles	Cuenta de Estado	Cuenta de Estado2
En proceso	6	54.55%
Logrado	4	36.36%
En inicio	1	9.09%
Total general	11	100.00%

Fuente: Elaboración propia

Según los resultados de la competencia, de 11 encuestados el 54.55% manifiestan que está en Proceso la Conducción de manera participativa los procesos pedagógicos, Mientras que el 36.36 % alcanza el nivel de logrado y un 9.09% se encuentra en Inicio

Tabla 7 Competencia.2.

Niveles	Cuenta de Estado	Cuenta de Estado2
En proceso	6	54.55%
Logrado	4	36.36%
En inicio	1	9.09%
Total general	11	100.00%

Fuente: Elaboración propia

Para la competencia 2 el 54.55 % indica que está en proceso promueve la participación democrática de los diversos actores de la institución educativa; como un clima escolar basado con el respeto, la colaboración mutua y el reconocimiento de la diversidad, mientras que para el 36.36% alcanza un nivel de logro.

Tabla 8 Competencia 3

Niveles	Cuenta de Estado	Cuenta de Estado2
En proceso	8	72.73%
Logrado	3	27.27%
Total general	11	100.00%

Fuente: Elaboración propia

Según los resultados el 100% se observa que está en proceso un 72.73%, es decir, falta implementar las condiciones operativas que mejore la calidad de enseñanza en todos (as) los estudiantes, así mismo 27.27% logra el nivel.

Tabla 9 Competencia 4.

Niveles	Cuenta de Estado	Cuenta de Estado2
En inicio	4	36.36%
En proceso	6	54.55%
Logrado	1	9.09%
Total general	11	100.00%

Fuente: Elaboración propia

En la competencia 4 manifiesta el 36.36% está en inicio el 54.55% en proceso y el 9.09% indica que se logró mejorar el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa.

Tabla 10 Competencia 5

Niveles	Cuenta de Estado	Cuenta de Estado2
En proceso	7	63.64%
Logrado	4	36.36%
Total general	11	100.00%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla se observa el 63.64% está en un proceso en liderar en función a mejorar la calidad educativa a través del desarrollo de la competencia una comunidad de aprendizaje, y el 36.36% en el nivel de logrado, promueve y dirige una comunidad de aprendizaje con los docentes de su institución educativa.

Tabla 11 Competencia 6.

Etiquetas de fila	Cuenta de Estado	Cuenta de Estado2
En proceso	4	36.36%
Logrado	4	36.36%
En inicio	3	27.27%
Total general	11	100.00%

Fuente: Elaboración propia

En la competencia 6. El 36.36% logro el nivel de proceso con respecto a la gestión calidad de los procesos pedagógicos de la institución educativa y el 36.36% indica que está en Logrado y un considerable 27.27% en inicio.

3.2. Discusión de resultados

El capítulo taller de socialización y la ejemplificación del aporte práctico, explica las actividades realizadas como parte de la implementación de la estrategia metodológica.

5.1 Valoración de los resultados taller de socialización.

Se ejecutaron dos talleres fortalecimiento y capacidades en la que participaron directivos y docentes del nivel primario, se elaboraron las acciones programadas de la estrategia.

Primer taller

Primera etapa: Gestión de procesos pedagógicos del directivo basado en los contenidos para mejorar el desempeño de los docentes.

Acciones:

Participan: 1 directivo (Director) y 11 docentes de primaria. Reunión de trabajo colegiado sobre la importancia de la buena gestión de los procesos pedagógicos.

A través del taller práctico el directivo explica los procesos pedagógicos y su importancia de su aplicación.

Docentes vivencian a través de una sesión de aprendizaje los procesos pedagógicos.

Asumen compromisos de aplicarlo en sus aulas con el único objetivo de lograr mejores aprendizajes.

Segundo taller

Participan 1 directivo 11 docentes del nivel primario.

Segunda etapa: Formación práctica docente interactiva a través de la aprehensión del contenido de mejorar en las capacidades pedagógicas sobre procesos didácticos

Acciones:

A través de las asesorías personalizadas e interactuar con el Director ir fortaleciendo el proceso de construcción mediante preguntas que genere reflexión en el director y así pueda mejorar el desempeño de sus docente se llega a un acuerdo que a través de la RTC se lograría fortalecer las capacidades.

Reunión de trabajo colegiado, los docentes comparten sus experiencias y los buenos resultados.

En esta reunión de trabajo colegiado se abordaron los procesos didácticos de las áreas donde los docentes interactuaron y vivenciaron sesiones de aprendizaje de diversas áreas en equipos, y se concluyó con los compromisos que deben ejecutarse en las aulas para mejores resultados, fortaleciendo así el desempeño los desempeños precisados en el directivo y docentes.

Conclusiones de los talleres:

Se iniciaron los talleres con la lectura a las dos etapas de la estrategia metodológica, donde consideraron los participantes que las acciones se ajustan al proceso de desarrollo y que están acorde para mejorar el desempeño de los docentes.

Ambos talleres proyectados entre la estrategia metodológica se buscaron como finalidad el cumplimiento de los procesos didácticos para el desempeño docente y autores que respaldan la estrategia plasmando las experiencias prácticas de los docentes.

De igual manera en todas las actividades realizadas se brindó la asesoría orientando que se promueva desde la práctica el desarrollo las capacidades pedagógicas,

desarrollando lecturas reflexivas, observado sesiones con los procesos didácticos de diferentes áreas.

5.2 Ejemplificación de la aplicación de la estrategia de desarrollo de las capacidades pedagógicas en los directivos.

Se realizaron visitas por las distintas aulas del nivel primario, donde se dio a conocer la importancia de desarrollar las capacidades pedagógicas en los directivos, y los aspectos plasmados en las acciones de las etapas de la estrategia.

De acuerdo al Proyecto Educativo Institucional (PEI) se había programado jornadas de reflexión sin ningún objetivo, sin embargo a través de esta estrategia se incorpora al PEI y PAT, para darle sostenibilidad tiene como misión alcanzar una formación continua en la I.E.

De acuerdo al objetivo general del proyecto consiste en fortalecer las capacidades de formación humana y espiritual en la familia Ucupana a través de actividades educativas que permiten enriquecer las capacidades de directivos y docentes:

Se vivenció una pasantía en interinstitucional sobre buena prácticas y el desempeño docente.

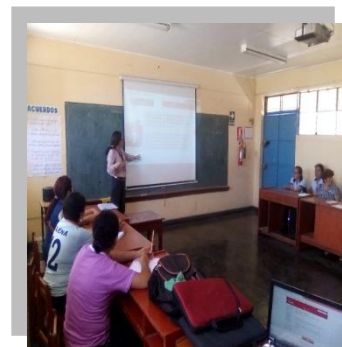
Como parte de la ejemplificación a corto plazo, se toma una acción de la **Primera Etapa:**

Formación pedagógica basada en los contenidos para mejorar las capacidades en el directivo y el desempeño en los docentes.

Acción metodológica

Precisar orientaciones pertinentes por los directivos desde el contexto formativo para fortalecer el contenido a transmitir.

Evidencias fotográficas de las acciones realizadas en la implementación de desarrollo de las capacidades pedagógicas de los directivos.



Conclusiones parciales.

Se realizaron dos talleres de fortalecimiento de capacidades, participando directivos y docentes del nivel primario, en el cual se dio cumplimiento a algunas de las acciones planificadas de la estrategia metodológica a corto y mediano plazo.

De igual manera se ejemplifico con actividades realizadas en la institución educativa N° 11185 Ucupe ciudad de Chiclayo la aplicación del aporte práctico, en el cual se exponen las principales actividades realizadas

3.3. Aporte práctico

Introducción.

El desarrollo de las capacidades pedagógicas para mejorar el desempeño directivo, busca obtener métodos más prácticos para lograr mejores resultados en la enseñanza aprendizaje con un método Sistémico Estructural Funcional.

3.3.1. Fundamentación de la estrategia de desarrollo de las capacidades pedagógicas en los directivos

En fundamentación de las estrategias de desarrollo de las capacidades pedagógicas en los directivos se ha tenido en cuenta las indicaciones propuestas por Muñoz, Marfan (Muñoz & Marfán, 2001).

Según autores, Fuentes y Concha (2017), han completado recientemente se dice que las capacidades de los directivos se aprobaran con una evaluación y formación en dichas capacidades” (p. 2)

Para Concha, (2017), “Es importante el esfuerzo que hizo la universidad Alberto Hurtado poniendo a disposición de un modelo que permita la evaluación del desempeño esto ayudará a medir el avance y el impacto en los directivos” que contribuyen a la mejora de la práctica pedagógica interactiva. Frente a los desafíos para mejorar los desempeños en los docentes así mismo el aprendizaje.

Objetivo general: Elaborar las etapas y acciones que permitan avanzar al docente en directivos de primaria en la I. E. 11185 “Ucupe”.

Diagnóstico.

A través de visitas a la I. E. 11185 “Ucupe”, se analiza la dificultad detectada al directivo, para promover el desarrollo de capacidades pedagógicas hecho que permitirá asumir nuevos retos y desarrollar a través de su praxis las capacidades pedagógicas en sus docentes. Es por ello que, después de la reflexión como acompañante, se observan debilidades en cuanto al dominio de capacidades pedagógicas.

A partir de las insuficiencias detectadas se desarrollaran acciones de asesoría personalizada para fortalecer las capacidades del directivo de la UGEL Chiclayo y de esta manera realizar una eficiente implementación de las formas de intervención en los docentes de aula evidenciando un acompañamiento efectivo.

3.3.2. Construcción de la estrategia de desarrollo de capacidades pedagógicas en los directivos

Planeación estratégica.

El desarrollo de capacidades pedagógicas en el directivo debe estar dirigido a la a la mejora de su práctica para mejorar dicha práctica se implementa una estrategia metodológica, que sustente mejores resultados en la gestión y la mejora de la práctica de los docentes, promoviendo así cambios en el accionar de los docentes lo implicara en la mejora de los aprendizajes.

Se basa en la programación que se va a evaluar y emitir resultados sobre el objeto de estudio, todas las acciones permitirán mejorar el desempeño directivo e ir ajustando acciones de enseñanza de aprendizaje. Se concretiza en la evaluación de las acciones ejecutadas durante las etapas de la estrategia y el logro de los objetivos propuestos para medir los avances obtenidos y transitar a un nivel superior en el desempeño directivo en

esta formación del directivo. Se evalúan conocimientos y habilidades adquiridos en el proceso formativo.

Instrumentación.

La estrategia metodológica realiza sus acciones en un plazo mediano corto, y largo plazo desde su estado real hasta lo deseado; planificándose por etapas con sus acciones correspondientes. Para ello se ha considerado la participación de los docentes del nivel primario en el que se incluye el responsable como es el directivo.

Construcción de la estrategia metodológica para desarrollar las capacidades en los directivos y así mejorar el desempeño en los docentes del nivel de primaria de la I. E. 11185 Ucupe.

Premisas de la estrategia metodológica:

El anhelo por obtener resultados en la ejecución de las acciones programadas en cada etapa.

Vinculación entre el acompañamiento y asesoría pedagógica que pone en acción el directivo al docente sobre la metodología de enseñanza aprendizaje.

Promover el desarrollo de capacidades que vaya acorde con sus funciones y principios éticos en el cumplimiento de las funciones como directivo, con énfasis en el conocimiento de los procesos didácticos haciendo uso de los recursos didácticos, oportunamente.

Organización para la participación activa del directivo y el trabajo colaborativo con los docentes donde exista la participación colaborativa y dialogo armónico entre el docente y el directivo.

Requisitos de la estrategia metodológica:

Preparación previa del directivo, para el desarrollo de la estrategia.

Vinculación del directivo al contenido para una orientación pertinente y adecuado, y que identifique la necesidad de sus y así pueda mejorar las capacidades en sus docentes.

Conocer las capacidades como directivo para lograr el vínculo de sus contenidos, y conocimiento de la comprensión y apropiación de la práctica pedagógica que dirige el docente a través de las situaciones de aprendizaje

Orientación de capacidades, que favorecen la mejora de la práctica pedagógica autonomía de los docentes en proponer situaciones de aprendizaje retadoras que a través de las mismas generen aprendizajes en los estudiantes.

La metodológica para realizar capacidades pedagógicas en los directivos del nivel primario, comprende dos etapas en su formación. Cada etapa tiene actividades y acciones que van a lograr el desarrollo de capacidades.

Programación de las acciones a desarrollar y las estrategias que se utilizara para mejorar las capacidades pedagógicas en los directivos.

Tabla 12. Acciones a desarrollar

Acciones a desarrollar	Responsable		Fecha	Presupuesto
	Director	Acompañante Pedagógico		
Gestión de procesos pedagógicos	x	x	mayo	100
Enfoque y procesos pedagógicos	x	x	mayo	100
Dominios de los procesos didácticos de las áreas.	x	x	junio	100
Asesoría personalizada aplicando		x	junio	100
Reuniones de trabajo colegiado.	x	x	junio	100

PRIMERA ETAPA:

Formación pedagógica basada en los contenidos para mejorar las capacidades en los docentes.

Objetivo: Gestionar condiciones en el contexto educativo por los directivos para tener un mejor aprendizaje.

Acciones metodológicas.

Diagnosticar.

Precisar orientaciones pertinentes por los directivos desde el contexto formativo, para fortalecer el contenido a transmitir.

Identificar las necesidades Seleccionar, a partir de la identificación de necesidades de los docentes, acciones teniendo en cuenta la andragógica metodología del adulto,

conocimiento del contexto formativo, el contenido axiológico que se relaciona con el modelo del profesional.

Motivar la práctica de nuevas metodologías que favorezcan el estilo personal de aprendizaje del directivo.

Diseñar acciones metodológicas que permita ayudar al desarrollo de competencia en el directivo.

Planificar la organización del estudio y el aprendizaje permanente en el directivo.

Desarrollar las capacidades en el directivo, que ofrecen los indicadores estables, como los docentes observan, interaccionan y responden a sus ambientes de aprendizaje.

Motivar la intervención del directivo que suele verse inconscientemente afectada por el propio estilo de acompañamiento que puede repercutir de manera negativa en los docentes.

Participan directivo y docentes en grupos de inter aprendizaje en reuniones de trabajo colegiado.

SEGUNDA ETAPA:

Orientación para la mejora de aprendizajes en los procesos pedagógicos.

Objetivo: Lograr que el directivo logre empoderarse de los procesos pedagógicos y los procesos didácticos de las áreas para ejercer sus capacidades.

Acciones metodológicas.

Establecer acciones practicas basadas en el desarrollo de capacidades centrada en el directivo, para fortalecer las capacidades en los docentes brindando un acompañamiento pertinente y oportuno.

Incorporar al desempeño del directivo, el desarrollo de capacidades pedagógicas.

Centrar la atención en los talleres, asesoría observar el desarrollo de acciones diferenciadas de cada docente, tanto individual como colaborativamente y en equipo.

Interactuar director y docente, en el proceso de desarrollo de capacidades pedagógicas mediante preguntas de carácter reflexivo, que el directivo guíe a los docentes para enseñar a pensar de forma individual, realizar conceptos y emitir criterios propios acerca de un tema, de interés.

Guiar al docente para que tenga en cuenta sus propias habilidades y desarrollen capacidades pedagógicas que le permitan aprender en forma libre.

Preparar y evaluar tareas que logren mejorar la actividad mental en cada alumno según su estilo y ritmo de aprendizaje.

Estas etapas se concatenan una de la otra, en la medida que se produce la formación de capacidades del directivo en la comprensión y mejoramiento del docente de las capacidades pedagógicas para establecer estilos de aprendizaje, desde la práctica docente interactiva.

Evaluación de la estrategia.

La estrategia de capacidades pedagógicas está en un plazo largo, corto y mediano. Y que son de carácter flexible, que pueden modificarse para mejorar la práctica pedagógica.

La evaluación se realiza en cada momento de la aplicación de la estrategia metodológica: se analizan las acciones realizadas y se introducen cambios en su aplicación; se evalúan las capacidades de los directivos y se corrigen las deficiencias detectadas; si persiste la dificultad se planifican más acciones para el logro previsto.

La evaluación en general de las estrategias se evalúa al concluir cada bimestre, según las actividades planificadas en su plan de monitoreo. Se elabora un resumen de las deficiencias que presentan los docentes en general y en específico pueden proponer nuevas sugerencias.

Conclusiones parciales.

Se elaboró y fundamentó la investigación en una estrategia metodológica para desarrollar capacidades pedagógicas en los directivos del nivel primarias y mejorara el desempeño de los docentes de primario de la I. E. 11185 Ucupe.

Su formato tiene en cuenta presupuesto requisitos y acciones metodológicas desde la perspectiva del directivo, todo lo cual se manifiesta en las dos etapas de la estrategia metodológica y en su evaluación.

IV. CONCLUSIONES GENERALES

Se precisó y fundamento la caracterización del proceso de desarrollo de las capacidades pedagógicas, a través de un estudio epistémico realizado con diferentes autores, los cuales señalan el alcance transversal de las capacidades pedagógicas, que permite a los individuos, la formación de un desempeño coherente de los diferentes contextos de educación y ámbitos diversos de desempeño docente, definiéndose los dominios y capacidades para el desempeño pedagógico que determinan a un docente y son exigidos en la educación básica.

Se revelaron las tendencias históricas del proceso de desarrollo capacidades pedagógicas y su dinámica, donde se obtiene indicadores y etapas que fueron evaluadas, proyectándose un reordenamiento metodológico con una intencionalidad de avance en las diferentes etapas, que confirma la necesidad de resignificar al avance de las capacidades pedagógicas de los directivos.

Se definió y justifico el problema de investigación, mediante un diagnóstico, donde se caracteriza el estado actual de la dinámica del proceso de desarrollo capacidades pedagógicas en los directivos y docentes para lo cual se aplicó un diagnóstico.

Se elaboró y construyó la estrategia didáctica de desarrollo de capacidades pedagógicas de la Institución Educativa N.11185 UCUPE, definiéndose dos etapas con sus objetivos y acciones metodológicas para cada una de ellas, serán evaluadas a corto, mediano y largo plazo.

Se procedió en la ejemplificación parcial de la estrategia metodológica, para lo cual se realizaron dos talleres de sistematización de las acciones, considerándose oportuna y novedosa la estrategia aplicada parcialmente.

V. RECOMENDACIONES.

Aplicar de forma total las acciones contenidas en la estrategia de desarrollo de las capacidades pedagógicas también en los directivos para mejorar el desempeño docente de la institución educativa, 11185 UCUPE, donde se incluya la generalización de sus acciones en la Ugel, como unidad de gestión educativa local de Chiclayo y sus directivos y docentes.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarez , P. A., & Sandoval , F. O. (15 de Agosto de 2014). *ESTRATEGIAS PEDAGÓGICAS PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS CIUDADANAS DEL ESTUDIANTE DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD DE LA COSTA*. Obtenido de <http://repositorio.cuc.edu.co/xmlui/bitstream/handle/11323/259/Investigacion%20COMPETENCIAS%20CIUDADANAS%20NOV.%207.pdf?sequence=1>
- Ballester & Sánchez. (2011). *Las compenteicas pedagógicas en la escuela*. Lima: Pensadores.
- Calvo, M. C. (14 de Junio de 2014). *Supervisión Pedagógica y Desempeño Profesional Docente en la Institución Educativa Emblemática “Toribio Rodríguez de Mendoza” –San Nicolás, 2014*. Obtenido de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/2982>
- Concha, A. C. (15 de enero de 2017). *Claves para la formación de directivos de instituciones escolares*. Obtenido de <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwi1r7fi68PZAhVDzFQKHLYLxDNQQFggmMAA&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F2515079.pdf&usq=AOvVaw1vhx-oR8eBkRzKUeELWkB0>
- Cruz Flores, D. D., & Castro Vásquez, B. E. (2017). *Desempeño docente en la escuela de estomatología de la Universidad Señor de Sipán, 2016*. Obtenido de <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/SVS/article/view/704>
- Díaz , C. D., & Delgado , L. M. (12 de Agosto de 2014). *competencias gerenciales para los directivos de las instituciones educativas de Chiclayo: una propuesta desde la socio formación*. Obtenido de <http://tesis.usat.edu.pe/handle/usat/563>
- Díaz, B. L. (2011). *Las competencias pedagógicas* . Lima: IPENSA.
- Espinosa Galarza, G. F. (2014). *Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en el nivel de Educación Básica Superior del Centro Educativo*

- Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo, del cantón Portovelo, Provincia de El Oro, en el año lectivo 2013-2014.* Obtenido de <http://dspace.utpl.edu.ec/handle/123456789/11373>
- Espinoza Montes, C. (2014). *Desempeño docente y calidad educativa en las facultades de Ingeniería del Perú.* Obtenido de <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/1145>
- Hernández, Fernández y Baptista. (29 de Enero de 2010). *CCL: Turismo receptivo en el Perú crecería 6% en 2015.* Recuperado el 22 de Marzo de 2016, de <http://peru21.pe/economia/ccl-turismo-receptivo-creceria-6-2015-2210593>
- Hernández, M. (23 de Abril de 2017). *Tipo y niveles de investigación.* Obtenido de <http://metodologiadeinvestigacionmarisol.blogspot.pe/2012/12/tipos-y-niveles-de-investigacion.html>
- Mariño , S. M., & Ortiz, T. E. (12 de Mayo de 2011). *La Formación De Competencias Pedagógicas Profesionales En Estudiantes Universitarios.* Obtenido de <http://cvi.mes.edu.cu/peduniv/index.php/peduniv/article/viewFile/74/72>
- Martínez - Chairez, G. I., Guevara - Araiza, A., & Valles - Ornelas, M. (2016). *Desempeño docente y la calidad educativa”, esta investigación surge de un estudio que se desarrolló durante los ciclos escolares 2013-2014, 2014-2015, 2015-206 en la región centro sur del estado de Chihuahua.* Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- MINEDU, M. (15 de enero de 2015). *Marco del Buen Desempeño Docente.* Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Muñoz & Marfán. (15 de mayo de 2001). *Competencias y formación para un liderazgo escolar efectivo en Chile.* Obtenido de http://fch.cl/wp-content/uploads/2015/05/Competencias_y_formacion_para_un_liderazgo_escolar_efectivo_en_Chile.pdf
- Narváez , B. I. (8 de Agosto de 2014). *La indagación como estrategia en el desarrollo de competencias científicas, mediante la aplicación de una secuencia didáctica*

en el área de ciencias naturales en grado tercero de básica primaria. Obtenido de <http://www.bdigital.unal.edu.co/47042/1/38860365-Isabel.pdf>

Peralta, G. (1991). *Fuentes y procesos de la investigación jurídica*. Lima: Orford, NH: Equity Publishing. .

Perrenoud , P. (2005). *Enfoque por competencias pedagógicas*. Madrid: Universitarios.

Pinilla, A. E. (15 de Noviembre de 2015). *Modelos pedagógicos y formación de profesionales en el área de la salud*. Obtenido de <http://www.actamedicacolombiana.com/anexo/articulos/08-ModelosPedagogico-corr.pdf>

Prieto, S. (1996). *Calidad del Aprendizaje*. Madrid: Pensadores.

REICE. (21 de Junio de 2007). *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*. Obtenido de <https://revistas.uam.es/reice>

Sandoval , F., Miguel, V., & Montaña, N. (4 de febrero de 2018). *Evolución del concepto de competencia laboral*. Obtenido de http://www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/vrac/documentos/Curricular_Documentos/Evento/Ponencias_6/sandoval_Franklin_y_otros.pdf

Tobón, C. (2007). *Competencias pedagógicas del docente*. Colombia: Ipena.

ANEXOS

Anexo N°01: Instrumento de Recolección de datos

Guía encuesta

Colega (a):

Esta encuesta, dirigida a diagnosticar el estado actual de la dinámica del proceso de competencias, tiene como objetivo obtener información sobre determinados aspectos sobre el sentido de mejora del personal directivo.

En aras de realizar un estudio profundo que sirva de base para adoptar medidas y soluciones sobre estos aspectos, es que esperamos contar con su comprensión y colaboración.

La información que nos facilite es anónima y la mejor manera de colaborar con nosotros es siendo analítico y veraz en sus respuestas, para que estas reflejen los problemas reales que se afrontan al respecto.

Finalmente, queremos agradecerle su disposición a colaborar en este empeño, el cual puede ayudar a solucionar los problemas que más afectan tanto a los estudiantes como a los docentes

INSTRUCCIONES:

Al responder este cuestionario debe tener en cuenta lo siguiente:

Lea detenidamente cada pregunta, antes de contestarla, así como sus posibles respuestas.

Encontrará una forma fundamental de responder las preguntas:

- a) Cuando para responder debe utilizar el número correspondiente de la escala que se le ofrece.

Le rogamos analizar con atención cada proposición, cuidando además de la exactitud y veracidad de sus respuestas, ya que esta es una forma de colaborar con el perfeccionamiento de la educación universitaria, por lo que te proponemos que leas de forma atenta, cada una de las preguntas y las valores de acuerdo con la escala que te proponemos, encerrando, con un círculo, el número de la escala que a tu parecer refleja mejor tu opinión, además debes tener en cuenta que

Categoría

1= En inicio; 2= En proceso; 3= Logrado

Ítems	CATEGORÍA		
	1	2	3
COMPETENCIA 1			
1. ¿En qué nivel se encuentra la Conducción participativa del directivo?			
2. ¿En qué nivel el directivo se encuentra con respecto a los Conocimientos de los procesos pedagógicos?			
3. ¿Cómo se encuentra el Clima escolar actualmente?			
4. ¿En qué nivel se observa el logro metas de aprendizaje?			
COMPETENCIA 2			
5. ¿En qué nivel Promueve y sostiene la participación democrática?			
6. ¿En qué nivel se observa el respeto entre docentes?			
7. ¿Cómo se observa la colaboración mutua entre los docentes?			
8. ¿En qué nivel se observa el reconocimiento de la diversidad?			
COMPETENCIA 3			
9. ¿En qué nivel favorece las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad?			
10. ¿En qué nivel gestiona con equidad y eficiencia?			
11. ¿Cómo se evidencia la prevención de riesgos?			
COMPETENCIA 4			
12. ¿En qué nivel lidera procesos de evaluación en el marco de la mejora continua?			
COMPETENCIA 5			

13. ¿En qué nivel promueve y lidera una comunidad de aprendizaje?			
14. ¿En qué nivel se observa la autoevaluación profesional?			
15. ¿Cómo desarrolla la formación continua?			
COMPETENCIA 6			
16. ¿En qué nivel gestiona la calidad de los procesos pedagógicos?			
17. ¿Hace un acompañamiento sistemático?			
18. ¿En qué nivel se traza metas de aprendizaje			

Anexo N° 02: Matriz de Consistencia

Nombre y Apellidos del estudiante: **Elvira Tello Lozada**

Nominación de la Maestría: **Maestría** en Ciencias de la Educación, con mención en Gestión de la Calidad y Acreditación Educativa.

Línea de Investigación: Gestión de la información y el conocimiento.

MANIFESTACIONES DEL PROBLEMA	PROBLEMA	POSIBLES CAUSAS	OBJETO ESTUDIO	OBJETIVOS	CAMPO DE ACCIÓN	TÍTULO DE LA INV.	HIPÓTESIS	VARIABLES	TÉCNICAS O MÉTODOS	INSTRUMENTOS
<p>Procesos de orientación en las competencias pedagógicas en los directivos de las instituciones educativas 11185 de Ucupe y 11584 Rafael Mayor.</p> <p>-En ocasiones</p>	<p>La inadecuada práctica de competencias pedagógicas en los directivos limita el desempeño docente.</p>	<p>Existe desconocimiento del proceso de acompañamiento y asesoría pertinente por parte del directivo.</p> <p>No hay estrategias adecuadas al desarrollo de acompañamiento y asesoría</p>	<p>Proceso de desarrollo de las competencias pedagógicas</p>	<p>GENERAL. Elaborar una Estrategia de desarrollo de las competencias pedagógicas en los directivos para mejorar el desempeño docente de las instituciones educativas, UGEL Chiclayo - 2017.</p>	<p>Dinámica del proceso de desarrollo de las competencias pedagógicas</p>	<p>Estrategia de desarrollo de las competencias pedagógicas en los directivos para mejorar el desempeño docente de las</p>	<p>Si se elabora una estrategia de desarrollo de las competencias pedagógicas en los directivos para mejorar el desempeño docente entre la</p>	<p>Estrategia de desarrollo de competencias pedagógicas en los directivos.</p>	<p>Técnica: Entrevista Guía de observación Método: Histórico-lógico Hipotético-deductivo</p>	<p>Rubrica de desempeño</p>

<p>hay directivos que no asumen sus funciones.</p> <p>-Directivos desactualizados en prácticas pedagógicas al interesarse más por la gestión institucional.</p> <p>-Baja calidad de los aprendizajes en los alumnos</p> <p>-Dificultad en la organización de los procesos pedagógicos.</p>		<p>pedagógica a los docentes.</p> <p>Los docentes no son orientados en la parte pedagógica, de manera pertinente</p> <p>Los directivos desconocen el proceso de acompañamiento y asesoría pertinente.</p>		<p>ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Fundamentar teóricamente el Proceso de desarrollo de las competencias pedagógicas y su dinámica 2. Determinar las tendencias históricas del proceso de desarrollo de las competencias pedagógicas y su dinámica. 3. Diagnosticar el estado actual de la dinámica del proceso de desarrollo de las competencias pedagógicas en los directivos 		<p>instituciones educativas, UGEL Chiclayo - 2017.</p>	<p>intencionalidad Formativa y la sistematización del aprendizaje directivo, entonces se contribuye a desempeño del docente en la institución educativa 11584 y 11185 Mcupe, UGEL Chiclayo - 2017.</p>	<p>DEPENDIENTE NTE: -Desempeño docente.</p>	<p>-Análisis-síntesis - Sistémico estructural funcional</p>	
--	--	---	--	---	--	--	---	---	--	--

				<p>4. Elaborar una estrategia de desarrollo de las competencias pedagógicas.</p> <p>5. Corroborar el aporte práctico mediante criterio de expertos.</p>							
--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--

