



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Gestión directiva en la práctica docente de una Institución
educativa, Yarinacocha - Ucayali, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Marquez Bardales de Ramirez, Ketty (ORCID: 0000-0002-6833-8054)

ASESORA:

Dra. Bernardo Santiago, Madelaine (ORCID: 0000-0002-6745-2138)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mis padres por el gran esfuerzo que hicieron para ser profesional, a mi esposo por su apoyo incondicional, paciencia y soporte que necesitaba para continuar con esta meta profesional y a mis hijos por ser el motivo, la razón de mi vida y la fortaleza que necesitaba para culminar mis estudios de posgrado.

Agradecimiento

Agradecer en primer lugar a Dios por brindarme la salud necesaria para culminar los estudios de Maestría en estos momentos difíciles que estamos atravesando.

A los docentes de la Universidad César Vallejo, por sus enseñanzas para incrementar nuestros conocimientos, la paciencia en la presentación de nuestros trabajos y el interés por cumplir los objetivos trazados.

A los docentes de una Institución educativa del distrito de Yarinacocha por su participación para responder el instrumento de la investigación y poder realizar este trabajo.

Muchas gracias a todos.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo.....	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	24
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos.....	25
IV. RESULTADOS	27
4.1. Resultados descriptivos	27
4.2. Resultados inferenciales.....	36
V. DISCUSIÓN	46
VI. CONCLUSIONES	49
VII. RECOMENDACIONES.....	50
REFERENCIAS	51
ANEXOS.....	65

Índice de tablas

Tabla 1: Distribución de la población.....	21
Tabla 2: Distribución de la muestra de los docentes y jerárquicos.....	22
Tabla 3: Ficha técnica del instrumento: Gestión directiva.....	23
Tabla 4: Ficha técnica del instrumento: Práctica docente.....	24
Tabla 5: Validación de juicio de expertos sobre Gestión directiva y Práctica docente.....	25
Tabla 6: Estadística de fiabilidad de la gestión directiva.....	25
Tabla 7: Estadística de fiabilidad de la práctica docente.....	26
Tabla 8: Gestión directiva.....	28
Tabla 9: Niveles de las dimensiones de gestión directiva.....	30
Tabla 10: Niveles de Práctica docente.....	32
Tabla 11: Niveles de las dimensiones de la práctica docente.....	33
Tabla 12: Valor de ajuste de los datos para el modelo de la gestión directiva en la práctica docente.....	35
Tabla 13: Valores de la bondad de ajuste para el modelo de la gestión directiva en la práctica docente.....	36
Tabla 14: Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis general.....	37
Tabla 15: Gestión directiva en la práctica docente.....	38
Tabla 16: Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 1.....	39
Tabla 17: La estratégica de la gestión directiva en la práctica docente.....	40
Tabla 18: Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 2.....	41
Tabla 19: La pedagógica de la gestión directiva en la práctica docente.....	42
Tabla 20: Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 3.....	43
Tabla 21: La comunitaria de la gestión directiva en la práctica docente.....	44
Tabla 22: Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 3.....	45
Tabla 23: La administrativa de la gestión directiva en la práctica docente.....	46

Índice de figuras

Figura 1: Gestión directiva.....	28
Figura 2: Niveles de las dimensiones de la gestión directiva.....	30
Figura 3: Práctica docente.....	32
Figura 4: Niveles de las dimensiones de la práctica docente.....	33

RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue determinar la influencia de la gestión directiva en la práctica docente de una Institución educativa, Yarinacocha - Ucayali, 2021. La población estuvo conformada por docentes y jerárquicos quienes formaron parte de la investigación, a su vez la muestra estuvo compuesta por 67 docentes. El método empleado fue el hipotético-deductivo, el diseño no experimental y correlacional causal. Se desarrolló la técnica de la encuesta, y el instrumento fue un cuestionario diseñado en Google formularios que se utilizó para recoger información de los docentes. Para la confiabilidad del instrumento se utilizó el alfa de Cronbach para la Gestión directiva de 0,976 y para la variable Práctica docente fue de 0,977. Los resultados del análisis descriptivo de la gestión directiva arrojaron bueno en un 55.2%, mientras que, en la práctica docente, bueno 56.7%. De acuerdo al estadístico regresión ordinal (R^2), se concluyó que la gestión directiva influye en la práctica docente de una Institución educativa, Yarinacocha - Ucayali, 2021. (Nagelkerke= 0,485). Esto confirmó la hipótesis y el objetivo general del estudio.

Palabras Clave: Gestión, directivo, práctica, docente

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the influence of directive management in the teaching practice of an educational institution in the district of Yarinacocha in Ucayali, 2021. The population was made up of teachers and hierarchies who were part of the research, in turn the sample was made up of 67 teachers. The method used was the hypothetical-deductive, the non-experimental, causal correlational design, the survey technique was developed and the instrument was a questionnaire designed in Google forms that was used to collect information from the teachers. For the reliability of the instrument, Cronbach's Alfa was used, directive management of 0.976 and for the variable teaching practice it was 0.977. The results of the descriptive analysis of the directive management were good in 55.2%, while, in the teaching practice, good 56.7%. According to the ordinal regression statistic (R^2), the influence of the directive management influences the teaching practice of an educational institution in Yarinacocha - Ucayali, 2021. (Nagelkerke = 0.485). This confirmed the hypothesis and the general objective of the study.

Keywords: management, directive, practice, teacher.

I. INTRODUCCIÓN

En estas últimas décadas, el rol del director ha atravesado por diversos cambios a favor de la organización institucional, dirigiendo a profesionales con diferentes habilidades, conocimientos y destrezas. Además, se establecieron estrategias para mejorar el trabajo educativo a favor de los estudiantes, aunando esfuerzos al logro de los objetivos institucionales, todo ello con la participación de todo el personal a su cargo. Uno de los factores que se vio afectado fue el liderazgo pedagógico del directivo, que limitó a los docentes a desarrollar estrategias para su práctica pedagógica, y que, debido a su incapacidad de gestión, organización y dirección, dificultó el logro de los objetivos institucionales. Por consiguiente, la institución buscó estrategias para mejorar el trabajo directivo con participación activa de los docentes, cuyo motivo principal de este proceso fueron los estudiantes.

A nivel internacional, la gestión directiva desempeña un rol primordial para el crecimiento de habilidades personales, académicas y comunales; propiciando un ambiente laboral agradable; respetando las opiniones, fortalezas y destrezas de los docentes, que, a su vez, buscan fortalecer las debilidades en su labor pedagógica, donde brindan las estrategias necesarias para superarlas. Sin duda, estas acciones contribuyen al desarrollo personal del educador en beneficio del logro de competencias en los educandos. Por ejemplo, en México la educación ha sufrido cambios en las reformas educativas, siendo la Reforma Integral de Educación Básica (RIEB), donde enfocan el trabajo pedagógico realizado por el docente para adecuar su práctica a la reforma curricular. Dan gran importancia a su labor, dado que ellos son los responsables de asumir los cambios de la reforma educativa.

Por tanto, la práctica docente debe adecuarse al uso de las herramientas tecnológicas, es decir, las competencias digitales en el escenario de la enseñanza aprendizaje, ambas potencian su labor interactuando con los siguientes elementos: docentes, estudiantes, contexto y tecnologías. Asimismo, se designa como director de la institución al docente más antiguo, con mayor experiencia y con ciertas habilidades de liderazgo. Sin embargo, urge que los docentes que asuman el cargo directivo sean personas que desarrollen competencias de gestión directiva (Montero y Vásquez, 2021). Del mismo modo, Estrada (2018), mencionó que los constantes cambios en las leyes y normas educativas en México influyeron

significativamente en el trabajo de gestión que realizan los directivos, por ello, implementaron reformas educativas como la Telesecundaria, buscando profundizar la gestión del directivo y la práctica docente.

Por otro lado, López, García y Martínez (2019), en México, mencionaron que, para asumir cargos de dirección, los docentes deben estar preparados para implementar los posibles cambios educativos propuestos por el gobierno, pero con funciones específicas, realizando un trabajo cooperativo que garantice el éxito de la educación. Mientras que, en Chile, el trabajo técnico-pedagógico que realizan los docentes y directivos, permite activar la acción pedagógica al interior de las organizaciones escolares, promoviendo el mando directivo y de los educadores en su aula (Rodríguez & Gairín, 2019). Asimismo, Donoso et al. (2012), mencionaron que, en Chile, la gestión directiva debe establecer sistemas de evaluación estandarizadas para que los docentes con ciertas características como liderazgo y gestión puedan acceder a estos cargos, a su vez, esto beneficiaría a la comunidad educativa.

Al respecto en Ecuador, Estupiñán (2017), afirmó que la gestión directiva les permite cumplir con eficiencia la calidad de la educación, gracias a la utilización de los recursos, métodos necesarios y colaboración del personal. Asimismo, en Colombia, la gestión directiva es liderada por los directores, quienes deben dirigir su visión hacia la práctica reflexiva, conllevando a mejorar el desempeño de los docentes y el cumplimiento de los objetivos institucionales. Además, deben entender todo el proceso de cambio en la sociedad y su dinámica (Chávez et al. 2019). Por último, en Venezuela, la gestión directiva es ejecutada en las escuelas nacionales a cargo del Ministerio del Poder Popular para la Educación, que es responsable de establecer las directivas necesarias para su ejecución; estas escuelas son administradas por las Secretarías de Educación de cada entidad contemplada en la Constitución Nacional de 1999 (Valles et al., 2017).

A nivel nacional, en los últimos años, la educación en el país ha sufrido diversos cambios en las políticas educativas, en el sentido de la dirección de las escuelas, tales como: la Ley de la Reforma de la Carrera Pública Magisterial, propone la meritocracia en la gestión pedagógica del trabajo docente, y el enfoque educativo por competencias para la formación holística del estudiante. Del mismo modo, en el Proyecto Educativo Nacional se plantearon guías para transformar la

práctica pedagógica; donde se implementó el Marco de buen desempeño docente, ahí se establecieron las características de la enseñanza que brindan los docentes. De la misma forma, se realizó la implementación del Marco de buen desempeño directivo, en el cual, se dan las pautas de trabajo que realizan los directivos como líderes pedagógicos para conseguir los propósitos de la política educativa (MINEDU, 2014).

A nivel regional, las direcciones regionales, en coordinación con la UGEL, brindan las orientaciones necesarias para que los directivos en las instituciones educativas cumplan con los requerimientos para su gestión, verificando el trabajo que realizan a través de monitoreos; mientras que, los docentes reciben capacitaciones y talleres para mejorar su práctica frente a la emergencia sanitaria, siendo un proceso lento, pero con la mayoría de los objetivos cumplidos. Por lo tanto, en las instituciones educativas se vienen realizando proyectos a largo, mediano y corto plazo, donde los directivos y docentes se esfuerzan por mejorar su trabajo, brindando un servicio educativo de calidad, preocupándose por llegar a lo propuesto por el ente superior. Por otra parte, los estudiantes desarrollan competencias, entran en juego las capacidades para lograr un aprendizaje significativo y autónomo, al margen de los problemas que han surgido de la pandemia aprendiendo a resolver los desafíos y retos en su aprendizaje.

De esta forma, el directivo cumple roles indispensables para conducir a la institución, tomando responsabilidades de planificación, organización, liderazgo, coordinación, dirección de las actividades pedagógicas buscando la integración de todo el personal, convirtiéndose en el líder pedagógico. Así pues, asume retos, desafíos brindando posibles soluciones a los problemas que se le presente dentro y fuera de su centro de trabajo. Esta gestión, actualmente, es ejecutada por el equipo directivo (director y subdirectores) junto a sus docentes, donde buscan trabajar en equipo con la finalidad de cumplir con los propósitos institucionales en bien de la colectividad; algo que muchas veces no es fácil, ya que, frente a la situación de pandemia que se vive, existen docentes que sufren de estrés, mientras que otros se enferman debido al virus, lo cual impide el cumplimiento de los objetivos en su totalidad.

En esa línea de interés, se planteó estudiar, cómo la gestión directiva influye en la práctica docente de una Institución educativa, Yarinacocha - Ucayali, 2021.

Se escogió esta institución, debido a que la experiencia permitió constatar que la función del directivo estuvo ceñido al cumplimiento de las normativas educativas, en lugar de ser un facilitador de los procesos educativos y formativos. Además, como conocedor de los cambios que se dan en la política educativa, se convierte en el líder pedagógico, mientras que, su labor se ha reducido a la exigencia en el cumplimiento de las horas lectivas, sin preocuparse en promover el trabajo en equipo ni buscar las acciones educativas indispensables para lograr el nivel adecuado del aprendizaje de los estudiantes. En algunas ocasiones exigió el cumplimiento de actividades extracurriculares, generando cansancio en el personal, olvidándose muchas veces de la parte humana, lo cual provocó desgano para cumplir con la labor docente.

Eso significa que la labor directiva no ha sido regulada por las normas legales expuestas por el MINEDU. Según esta cita, la gestión directiva es la agrupación de tareas organizadas y enlazadas entre sí, que movilizan a toda la población educativa. Tales acciones permiten cumplir lo planificado, hacia el logro de los aprendizajes, el aseguramiento del acceso y la permanencia en la educación básica de los(as) estudiantes (MINEDU, 2020). En este punto, resalta que la actual situación de emergencia sanitaria ha modificado las formas de relacionarse entre la gestión directiva, los docentes, los administrativos y los estudiantes. Un ejemplo de ello, es que las labores no se reduzcan solamente a la enseñanza docente y al cumplimiento del calendario escolar, sino que, los profesores deben asumir también la labor de orientador tecnológico, emocional y motivacional, sin olvidar la parte humana.

En ese sentido, se cuestiona la escasa gestión directiva en la Institución educativa de Yarinacocha, donde se observó que el equipo directivo propuso la realización de actividades fuera de la jornada laboral, diseño de documentos que requerían más tiempo y concentración. Además, la copia de modelos de otras realidades, demostró la poca capacidad de crearlos con aspectos acordes a la necesidad de la institución. Frente a ello, el rol del director debe ser direccionado, donde asuma una posición de líder pedagógico, no solo debe preocuparse por cumplir con las políticas educativas vigentes, sino la parte pedagógica, desarrolle estrategias necesarias para la formación de competencias en su personal docente y administrativo; sin olvidar la parte humana, y fomentar de esta manera que el

personal docente se sienta motivado a cumplir con su labor y feliz por formar parte de la institución.

Por otro lado, la práctica docente, fue identificada como el establecimiento de estrategias para mejorar el trabajo pedagógico, se diseñó acciones necesarias para enfrentarse a los nuevos retos educativos con aprendizajes basados en competencias. En este punto, es necesario resaltar que algunos profesionales de la educación no estuvieron preparados ni capacitados para enfrentarse a los nuevos retos educativos frente a la pandemia mundial, la cual, afectó la enseñanza hacia los estudiantes, ya que, los docentes se enfrentaron en la necesidad de utilizar nuevas estrategias para continuar con el desarrollo de las competencias. La situación de pandemia propició un desequilibrio para lograr los objetivos institucionales y en especial, que los estudiantes estuvieran preparados para enfrentarse a los retos de la vida.

La investigación pretendió determinar la influencia de la gestión directiva en la práctica docente de una Institución educativa, Yarinacocha - Ucayali, 2021. Por tanto, el problema general que se investigó fue el siguiente: ¿Cuál es la influencia de la gestión directiva en la práctica docente de una Institución educativa, Yarinacocha - Ucayali, 2021?, siendo los problemas específicos: (1) ¿Cuál es la influencia de la dimensión estratégica en la práctica docente de Institución educativa, Yarinacocha - Ucayali, 2021?; (2) ¿Cuál es la influencia de la dimensión pedagógica en la práctica docente de una Institución educativa, Yarinacocha - Ucayali, 2021?; (3) ¿Cuál es la influencia de la dimensión comunitaria en la práctica docente de una Institución educativa, Yarinacocha - Ucayali, 2021?; (4) ¿Cuál es la influencia de la dimensión administrativa en la práctica docente de una Institución educativa, Yarinacocha - Ucayali, 2021?

Se planteó el siguiente objetivo general: Determinar la influencia de la gestión directiva en la práctica docente de una Institución educativa, Yarinacocha - Ucayali, 2021; siendo los objetivos específicos: (1) Establecer la influencia de la dimensión estratégica en la práctica docente de una Institución educativa, Yarinacocha - Ucayali, 2021; (2) Establecer la influencia de la dimensión pedagógica en la práctica docente de una Institución educativa, Yarinacocha - Ucayali, 2021; (3) Establecer la influencia de la dimensión comunitaria en la práctica

docente de una Institución educativa, Yarinacocha - Ucayali, 2021; (4) Establecer la influencia de la dimensión administrativa en la práctica docente de una Institución educativa, Yarinacocha - Ucayali, 2021.

Esta investigación se justificó en el aspecto teórico, porque que las conclusiones del estudio contribuirían a mejorar la gestión que tiene el director en su Institución educativa, dándole importancia a utilizar estrategias apropiadas para la práctica docente. Asimismo, en la justificación metodológica, las técnicas e instrumentos que se emplearon en la investigación, permitieron determinar que la gestión directiva influye en la práctica docente. Por ende, fue posible organizar y sistematizar el conocimiento científico teórico para los futuros investigadores, y a la comunidad educativa que estén interesados en éstas dos variables, siendo base indispensable para superar problemas que aquejen a la organización; donde directivos y docentes trabajen en equipo por el bien institucional. Igualmente, en la justificación práctica, se logró que los docentes identifiquen los indicadores que se debieron mejorar, superando los obstáculos, debilidades y deficiencias en su labor. De esta manera alcanzar los aprendizajes esperados en los estudiantes. Por otra parte, la gestión directiva optimizó el trabajo pedagógico, siendo estrategias y administrando los bienes institucionales.

Se planteó como hipótesis general: Existe influencia de la gestión directiva en la práctica docente de una Institución educativa, Yarinacocha - Ucayali, 2021; y las hipótesis específicas son las siguientes: (1) Existe influencia de la dimensión estratégica en la práctica docente de una Institución educativa, Yarinacocha - Ucayali, 2021; (2) Existe influencia de la dimensión pedagógica en la práctica docente de una Institución educativa, Yarinacocha - Ucayali, 2021; (3) Existe influencia de la dimensión comunitaria en la práctica docente de una Institución educativa, Yarinacocha - Ucayali, 2021; (4) Existe influencia de la dimensión administrativa en la práctica docente de una Institución educativa, Yarinacocha - Ucayali, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En este capítulo, se dividió el marco teórico en dos partes: en la primera, trabajos previos o antecedentes en el ámbito nacional; y en la segunda, internacionales.

La primera parte de los trabajos previos o antecedentes nacionales que se realizaron son: Solorzano (2017), en su tesis doctoral propuso establecer la conexión entre la gestión educativa y la práctica docente, utilizando la cuantitativa no experimental, transversal, correlacional. Realizó un cuestionario a 60 personas. El resultado fue la existencia de conexión relevante entre sus variables, cuyo coeficiente de Rho Spearman resultó 0,931. Concluyó que el nivel de significancia es del 5% confirmó una relación significativa entre ambas variables. Asimismo, Pereda (2020), en su investigación, precisó investigar la prevalencia del manejo directivo en la práctica pedagógica. La metodología que ha empleado es similar al autor anterior. Se aplicó un cuestionario a una población de 46 docentes. Resultó que el valor del coeficiente se estimó en un 74,4% y una significancia menor a 0,05, se rechazó la hipótesis nula. Finalmente, concluyó que la gestión directiva influyó positivamente en la práctica pedagógica de los docentes.

Por otro lado, Aguirre (2019), en su tesis doctoral, la gestión directiva con el desarrollo profesional docente, utilizó una investigación cuantitativa con diseño correlacional, empleó el cuestionario a una población de 48 docentes. El resultado fue que la significancia bilateral no todos son mayores a 0,05, tuvo que usar la correlacional de Rho Spearman, el cual reflejó que el 0,565 existió una relación significativa entre sus variables. Se concluyó que ambas variables se vinculan significativamente. Esto permitió a los directivos trabajar en las políticas educativas contribuyendo en el desarrollo de la práctica docente generando experiencias significativas en los educandos. Además, Chaparro (2019), esta investigación, gestión educativa con la práctica docente. Cuya metodología es igual a la anterior, empleó un cuestionario a 60 docentes. El resultado fue un valor en la coeficiencia de 0,931, y la significancia menor a 0,05. Se encontró una correlación positiva alta y significativa entre las variables, aceptando la hipótesis alterna.

Por último, Chinchayhuara y Sánchez (2021), en su investigación, el objetivo fue determinar la relación entre la gestión directiva y la práctica docente. Utilizaron una investigación cuantitativa con diseño no experimental correlacional. Asimismo,

emplearon el cuestionario como instrumento para una muestra de 32 docentes. El resultado obtenido fue una relación moderada de 0,687 entre ambas variables. Concluyeron que el nivel de significancia fue de 0,005, existiendo una relación significativa entre las variables de acuerdo a la hipótesis de investigación.

La segunda parte constó de trabajos previos o antecedentes internacionales: Morales (2019), en su investigación, el objetivo fue establecer la relación entre la gestión directiva y el desempeño docente. Cuyo enfoque fue cuantitativo con diseño descriptivo correlacional y empleó un cuestionario a una población de 40 docentes. El resultado fue una relación de 0,762 entre las variables. Concluyó que existe correlación alta, directa y significativa al nivel de 0.01 entre ellas. De la misma forma, Alvarado (2020), en su tesis, se propuso como objetivo determinar la relación entre la gestión directiva pedagógica y el desempeño docente. Utilizó el método descriptivo correlacional con diseño no experimental y empleó el cuestionario en una población de 78 docentes, obteniendo como resultado de la correlacional de Rho Spearman, un valor de 0,253. Se concluyó que existe una relación significativa entre ambas variables obteniendo un nivel de significancia de 0,025.

Asimismo, Soto et al. (2016), elaboraron un artículo donde se analizó la relación entre el enfoque de gestión, las características personales y profesionales del directivo docente. Determinaron realizar su investigación con la metodología cuantitativa descriptiva inferencial. Igualmente, utilizaron el cuestionario como instrumento para encuestar a 242 directivos docentes mediante un muestreo aleatorio estratificado, obteniendo como resultado, un nivel de significancia del 5% entre las variables de gestión directiva y las características del directivo docente. Llegaron a la conclusión que existe una tendencia significativa de los directivos docentes con estudios de posgrado, más de diez años de experiencia laboral ubicándose en la gestión directiva crítica y los demás en la gestión de comunidad funcionalista.

Por otro lado, Montero y Vásquez (2021), en su artículo, se trazaron como objetivo comprobar la relación entre la autoevaluación de las competencias de gestión directiva y la percepción de los docentes, cuyo enfoque fue cuantitativo correlacional. Aplicaron dos cuestionarios de autodiagnóstico sobre competencias directivas para 80 personas entre directivos y docentes. Resultó que existe

correlación positiva entre ambas variables. Concluyeron que no hubo diferencias entre las instituciones públicas y privadas, porque cada directivo tomó en cuenta las políticas educativas, buscando estrategias para mejorar el liderazgo directivo. De la misma forma, Salazar (2019), en su investigación, estableció la relación entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales. Utilizó la metodología anterior. Tomó un cuestionario a 35 docentes. Los resultados mostraron que predominó el nivel de gestión directiva en un 57%, y de la otra variable en un 54%. Concluyó que existe relación moderada, directa y significativa de correspondencia del coeficiente de Pearson de 0,547 y significancia al nivel de 0,01.

El objeto de estudio para la variable independiente Gestión directiva, estableció diversas conceptualizaciones teóricas de parte de los siguientes autores: García et al. (2018), manifestaron que la educación consta de cuatro pilares fundamentales que debemos tener en cuenta: Primero, aprender a conocer: mencionaron que los seres humanos debemos entender el mundo en que vivimos, para vivir dignamente y poder comunicarnos con los demás. Segundo, aprender a hacer: señalaron que las personas debemos conocernos a nosotros mismos, para luego desarrollar competencias para el trabajo en equipo. Tercero, aprender a convivir: declararon que las personas debemos aprender a relacionarnos con los demás, desarrollando habilidades sociales como la tolerancia, empatía, respeto, logrando objetivos personales y en equipo. Por último, aprender a ser: dieron a entender que las personas debemos englobar lo físico, biológico, psicológico, social y cultural, ya que, nos permite enfrentar las diferentes situaciones en la vida actuando con juicio crítico y pensamiento autónomo.

Asimismo, en la Ley General de Educación (2003), en el artículo 55, señaló que “el director es la primera autoridad y representa a la institución legalmente”. Además, como encargado de la gestión educativa, pedagógica y administrativa, es quien impulsa las condiciones materiales y el buen clima laboral, mejora el desempeño profesional de los docentes, y logra aprendizajes significativos en los estudiantes. Por otro lado, el director depende jerárquicamente de la Unidad de Gestión Educativa Local. Asimismo, el Marco de Buen Desempeño del Directivo (2014), indica que el director es la autoridad máxima de la institución. El director debe ser un líder pedagógico capaz de contribuir y activar acciones académicas en bien de la comunidad educativa, del mismo modo, quien vincula el trabajo que

desempeñan los docentes en un ambiente escolar agradable donde participan las familias y la colectividad.

En otras palabras, el directivo debe convertirse en el líder pedagógico que encamine la enseñanza aprendizaje en su Institución educativa, participe directamente en este proceso, realice los monitoreos en las aulas de clases, brinde las orientaciones necesarias a los docentes y analice los resultados académicos de los estudiantes (Catalán, Lara & Urtubia, 2020). En ese sentido, Mendoza & Bolívar (2016), mencionaron que el director debe gestionar las diferentes tareas de organización, planificación y ejecución de las acciones con participación de todo el personal, de esta forma, alcanzar el objetivo de lograr la mayor eficiencia institucional. Por otro lado, Analuisa & Pila (2020), indicaron que “la gestión es el proceso por el cual los directivos establecen las pautas para una debida planificación”, considerando los objetivos que tiene la institución y la misión para lograr la visión institucional.

Asimismo, Miranda (2016), definió a la gestión directiva en educación como una categoría donde confluyen diferentes conceptos que la delimitan, caracterizan y sustentan desde el quehacer de los directivos docentes, siendo un campo de acción que comprenden las tareas; académicas, administrativas, financieras, de gestión de la comunidad, y trabajo convivencial que oriente las prácticas pedagógicas y contribuyan en la dirección de todos los aspectos de la vida institucional. Por otra parte, Arroyo (2015), manifestó que la gestión directiva tiene como finalidad establecer estrategias y acciones necesarias para trabajar en conjunto con su personal docente y administrativo con el fin del logro de los objetivos institucionales. Igualmente, la gestión directiva, debe generar el ambiente necesario para el trabajo en equipo, donde cada uno de sus miembros trabajen en una misma dirección para ofrecer un servicio de calidad a la colectividad.

De igual forma, Estupiñán (2017), indicó que la gestión directiva es un proceso enfatizado en el trabajo en equipo para la construcción del quehacer educativo, además de innovar nuevas políticas en pro de la calidad educativa. En otras palabras, la gestión directiva se define como el grupo de actividades organizadas y relacionadas entre sí, cuyo propósito, no solo es el de movilizar a toda la comunidad educativa para trabajar en conjunto y lograr alcanzar los resultados esperados en la gestión; sino, de encargarse de abarcar el logro de los

aprendizajes y asegurar que los estudiantes accedan y permanezcan en la educación básica (MINEDU, 2020). Aunado a esto, Soto et al. (2016), señalaron que la gestión directiva es la responsable de coordinar el desarrollo de la institución en su organización, teniendo en cuenta el contexto local y regional. En ese sentido, Angulo et al. (2018), indicaron que la gestión directiva tiene como finalidad planificar y dirigir las actividades del colegio enmarcados al desarrollo institucional, ya que buscan el mejoramiento económico con posibilidades materiales y humanas en conjunto con el personal para cumplir las metas.

Así pues, Miranda (2016), explicó que la gestión directiva comprende los siguientes procesos: direccionamiento estratégico y horizonte institucional: Es el elemento necesario por el cual se mueve la Institución educativa con los valores, la misión y la visión para poder elaborar el Proyecto Educativo Institucional. Asimismo, la cultura institucional: Es la manera como los miembros de la comunidad educativa se relacionan e interactúan con sus diferentes costumbres, ideales, pensamientos y experiencias donde el directivo lidera a todo este grupo humano hacia el logro de los objetivos institucionales. Igualmente, clima organizacional: Es la motivación que las personas sienten al trabajar en una Institución educativa donde son escuchadas, se respetan sus opiniones y existe empatía, lo cual, permite mejorar el desempeño de los docentes. Mientras que, gobierno escolar: Es la persona encargada de dirigir, decidir, organizar la institución y buscar estrategias necesarias para su buen funcionamiento. Finalmente, relación con el entorno: Es la relación de la Institución educativa con la comunidad.

Recientemente, el MINEDU (2020), señaló que son cuatro las dimensiones que deben tener en cuenta los directivos para realizar su labor: estratégica, pedagógica, comunitaria y administrativa. Primera, dimensión estratégica: el MINEDU (2020), describió el rumbo de la institución a través de la formulación de objetivos y metas para la mejora institucional, donde el liderazgo promueve la planificar proyectos y tomar decisiones pertinentes. El fortalecimiento de la comunicación entre sus miembros es importante, dado que, promueve la consolidación de sus acciones para afrontar nuevos retos del entorno. Igualmente, Miranda & Rosabal (2018), mencionaron que la gestión educativa estratégica fomenta los valores, creencias, legados, cultura propia y labores en equipo en la

comunidad educativa. Los objetivos en sus indicadores, permiten la obtención de un resultado al finalizar un proceso en un corto plazo. El liderazgo, como indicador, según Maya (2016), afirmó que los directores deben motivar el trabajo en los docentes que ejerzan gran influencia para cambiar los resultados de los aprendizajes en sus estudiantes.

El indicador planificación, es el conjunto de actividades con un proceso lógico, adaptable y claro, que permite; ejecutar, reflexionar, crear y criticar aspectos necesarios para organizar diferentes situaciones que se presenten. Del mismo modo, García et al. (2021), revelaron que la planificación permite establecer las directrices generales y específicas que persigue la institución. Así pues, la toma de decisiones, como indicador, según Barzaga et al. (2019), es la capacidad de hacer o no hacer algo utilizando la creatividad y confianza para determinar las estrategias necesarias que incrementen la eficiencia de las acciones que deseamos. También, García et al. (2021), refirieron que la toma de decisiones se encuentra presentes en las actividades educativas al momento de elegir las acciones necesarias a favor del bienestar institucional.

Segunda, dimensión pedagógica: el MINEDU (2020), describió al aspecto pedagógico enmarcando las acciones necesarias para la enseñanza aprendizaje que requieren los educandos, tomando en cuenta el plan de trabajo institucional y los insumos necesarios que desarrollan los docentes para realizar su labor pedagógica. Asimismo, Soto et al. (2016), mencionaron que la dimensión pedagógica se encarga de elaborar el diseño curricular y desarrollar las competencias científicas, sociales y laborales de los estudiantes, tomando en cuenta el contexto local, regional y nacional. La enseñanza, como indicador, según Viveros y Sánchez (2018), indica que, “es el conjunto de acciones estratégicas que se elaboran para desarrollar habilidades y competencias en los estudiantes que les permiten enfrentarse a diferentes situaciones de su vida”. De igual forma, el aprendizaje como indicador, es la interpretación del conocimiento que modifica las estructuras mentales de los estudiantes utilizando la reflexión y el juicio crítico para cambiar la realidad.

Tercera, dimensión comunitaria: el MINEDU (2020), describió las relaciones que deben existir entre los actores de la comunidad educativa; quienes aprovechan las oportunidades, superan las amenazas de su contexto para poder cumplir con sus

funciones; y a su vez, establecen estrategias para lograr la calidad educativa. En efecto, Soto et al. (2016), mencionaron que la comunitaria permite analizar las necesidades de la institución de buscar estrategias pertinentes para las mejoras con ayuda de la comunidad y la sociedad. Finalmente, dimensión administrativa: el MINEDU (2020), la describió como las acciones que deben realizarse para dar soporte al cumplimiento de las tareas pedagógicas, estratégicas y comunitarias; tomando en cuenta la organización, conducción, control y evaluación de los resultados para su mejora; así como el manejo de los recursos económicos y financieros. Por otra parte, Soto et al. (2016), en el área administrativa, señalaron que toda institución requiere de apoyo para cubrir las demandas de la gestión pedagógica, puesto que es fundamental para el cumplimiento de los objetivos académicos. Por último, la organización, como indicador, es un conjunto de aspectos técnicos y socioculturales relacionados entre sí para formular las metas y propósitos a través de proyectos (Azzerboni y Harf, 2008).

El objeto de estudio para la variable dependiente Práctica docente fue definida desde la perspectiva de los siguientes autores: En primer lugar, según Suárez et al. (2016), indica que la escuela es un lugar de interrelación con un sinnúmero de experiencias para la formación de los estudiantes, así como, el lugar primordial de trabajo que realizan los docentes a través de su práctica profesional. Al respecto, Rodríguez & Hernández (2018), revelaron que las escuelas deben proporcionar las herramientas necesarias para una eficiente labor del docente, las cuales les permitan elaborar propuestas de enseñanzas indispensables para el aprendizaje de los estudiantes. En esa misma línea, Alashwal (2019), recalcó que los docentes fortalecen el aprendizaje de los estudiantes al poseer cualidades y habilidades indispensables para desarrollar las competencias presentes en ellos.

En ese sentido, Paéz (2015), conceptualizó a la práctica pedagógica como un conjunto de acciones, métodos, habilidades, destrezas y conocimientos que debe tener el docente para enseñar a los educandos. Buscaron estrategias necesarias para cumplir con esa labor. Menciona que la experiencia juega un rol importante, ya que permite cambiar formas de enseñar, con el fin de que los estudiantes puedan entender y desarrollar sus competencias. Por lo que, el docente necesita planificar estrategias necesarias para poder llegar a sus estudiantes y

cambiarlas si estas no cumplen con los propósitos de aprendizaje. Aunado a esto, Fierro y Contreras (2003), señalaron que la práctica docente es la expresión de todo el conocimiento presente en el educador, quien busca estrategias necesarias para el óptimo aprendizaje de sus estudiantes y donde se interrelaciona no solo con los educandos, sino con los padres de familia, docentes y autoridades educativas.

En ese mismo contexto, la práctica docente, es un ejercicio o praxis social, donde se relaciona el docente con sus estudiantes, preparándolos a través de contenidos educativos y saberes culturales para la vida, y donde; a la vez; el docente expresa sus valores, creencias e identidades propias de su personalidad y del trabajo institucional (Granados, Martínez y Romero, 2016). En cuanto a las dimensiones de la práctica docente, mencionaron las siguientes: personal, institucional, interpersonal, social, didáctica y valoral. En la primera dimensión, personal, describieron al docente no solo como profesional de la educación; sino como una persona que, fuera de sus quehaceres laborales, es un ser humano con capacidades, debilidades, virtudes y defectos; así como, alguien capaz de reflexionar sobre su trayectoria profesional.

Por otro lado, Fierro et al. (1999), mencionaron que el docente posee cualidades, características y debilidades propias de todo ser humano, las cuales son relacionadas con su práctica profesional. En la segunda dimensión, institucional: Granados et al. (2016), afirmaron que la Institución educativa es el escenario donde el docente realiza su práctica pedagógica; aprende normas, costumbres, valores e intereses propios de la carrera profesional y se relaciona con otros docentes socializando su práctica profesional. Asimismo, Fierro et al. (1999), indicaron que la institución donde labora el docente forma parte de un espacio privilegiado para relacionarse con los demás individuos; crea una cultura magisterial.

En la tercera dimensión, interpersonal: Granados et al. (2016), mencionaron que en esta dimensión se permite al docente relacionarse con los demás agentes educativos como el equipo directivo, los docentes, los estudiantes, los padres de familia e instituciones, es decir, enfrentan diferentes problemas y buscan la forma de resolverlos, a través de una comunicación apropiada; el clima institucional jugó un papel importante para la estabilidad del docente en el trabajo y la mejora de su

desempeño. Al respecto, Fierro et al. (1999), declararon que los docentes se relacionan con diferentes grupos de individuos como estudiantes, docentes, padres de familia y comunidad, cada uno con diferentes características que influyen en la práctica del docente. El indicador Clima institucional son las conexiones empáticas que permiten la interacción entre los actores de la comunidad educativa, prevaleciendo el respeto y valoración por la dignidad humana (Oviedo, 2020). Comunicación como indicador, es un proceso de relación complejo que permite transmitir información distinguiendo diferentes conductas manifiestas (Nieto, 2004). En la cuarta dimensión, social: Granados et al. (2016), señalaron que permite al docente reflexionar sobre su labor teniendo en cuenta los momentos históricos que atraviesa. Con una percepción positiva sobre estos contextos, el docente, toma decisiones frente a las diversas condiciones culturales y socio económicos del estudiante que brindan las mismas oportunidades educativas. Asimismo, Fierro et al. (1999), indicaron que los docentes deben adaptarse a las diferentes situaciones y realidades que tienen los estudiantes. Además, el indicador Contexto, es el espacio de vida donde se realizan las prácticas culturales y sociales de cada individuo (MINEDU, 2016).

En la quinta dimensión, didáctica: según Granados et al. (2016), esta dimensión permite al docente demostrar todas sus habilidades y conocimientos sobre su labor pedagógica, mientras que utilizan las estrategias necesarias para el aprendizaje de sus estudiantes. Asimismo, Fierro et al. (1999), mencionaron que el docente es el facilitador de conocimientos de los estudiantes y quien utiliza diferentes estrategias para desarrollar las competencias en los educandos. A continuación, el indicador conocimiento, es un conjunto de hechos sobre el mundo que nos rodea y los procedimientos que emplea para resolver dichos problemas (Sancho, 2018). Respecto al indicador, estrategias de aprendizaje, son actividades que se realizan para enfrentar problemas de complejidad en una situación cambiante; se toman las mejores decisiones para conseguir un buen resultado (MINEDU, 2016).

En la sexta dimensión, valoral: según Granados et al. (2016), definieron como el conjunto de valores acompañando a la práctica que realiza el docente, donde expresan la forma de entender el mundo, valoran las relaciones humanas, aprecian el conocimiento y conducen la enseñanza de sus estudiantes que les sirvió para elaborar sus programas curriculares (experiencias de aprendizaje) se establecen

las normas que debieron respetar los estudiantes para la convivencia. Asimismo, Fierro et al. (1999), indicaron que la práctica docente se encuentra ligada a determinados valores para fines educativos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

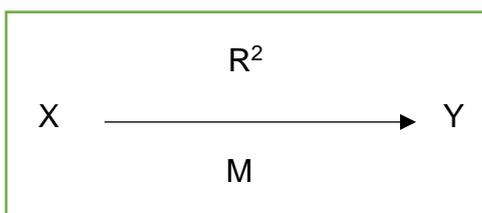
El estudio investigativo fue de tipo aplicada. Esteban (2018), mencionó que este tipo de investigación pretende resolver problemas que afectan a los procesos de los bienes y servicios que realizan las personas, buscando optimizar su funcionamiento. El enfoque tuvo una metodología cuantitativa, ya que siguió una secuencia en la recopilación de datos, utilizando técnicas estadísticas.

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño fue no experimental, transeccional, correlacional causal. En ese sentido: El diseño no experimental son aquellas investigaciones que no se manipulan las variables, para ver sus efectos, se miden las variables tal como se observan para analizarlas. En efecto, el diseño transeccional o transversal son diseñados para recolectar datos en un solo momento, describen las cualidades en un grupo de casos, ya sea en muestra o población. Asimismo, evalúan una situación en un determinado tiempo y analizan la influencia de determinadas variables en un momento o periodo (Hernández y Mendoza, 2018).

En tal sentido, cuando se realizan investigaciones correlacionales, se necesitan de los estudios descriptivos, los cuales son la base para los demás estudios como los explicativos, que permiten la comprensión del problema. Por tanto, el estudio correlacional causal tiene como objetivo determinar la relación o asociación que existe entre dos o más variables en un determinado contexto (Hernández y Mendoza, 2018).

Se utilizó el siguiente diseño:



M= Representa la muestra de estudio

X= Variable independiente= Gestión directiva

Y= Variable dependiente= Práctica docente

R²= Regresión ordinal.

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variables

Variable I: Gestión directiva.

Definición conceptual

Es el grupo de actividades organizadas y relacionadas entre sí, cuyo propósito es movilizar a toda la comunidad educativa a trabajar en conjunto, con la finalidad de alcanzar los resultados esperados en la gestión, además de, abarcar el logro de los aprendizajes, asegurando que los estudiantes accedan y permanezcan en la educación básica (MINEDU, 2020).

Definición operacional

La variable: Gestión directiva se ha medido a través de la dimensión estratégica, pedagógica, comunitaria y administrativa. Por ejemplo, en el primer caso se utilizaron los indicadores: objetivos, metas, liderazgo, planificación, y toma de decisiones. En el segundo caso, la dimensión pedagógica utilizó los indicadores: enseñanza, aprendizaje, plan e insumos. En el tercer caso, los indicadores utilizados fueron: relaciones, oportunidades, amenazas y estrategias. Por último, los indicadores que emplearon fueron: organización, conducción, control, evaluación y recursos.

Indicadores

- Dimensión estratégica: objetivos, metas, liderazgo, planificación y toma de decisiones.
- Dimensión pedagógica: enseñanza, aprendizaje, plan e insumos.
- Dimensión comunitaria: relaciones, oportunidades, amenazas y estrategias.
- Dimensión administrativa: organización, conducción, control, evaluación y recursos.

Escala de medición

Se utilizó la Ordinal cualitativa, ya que la medición estuvo orientada en forma vertical jerárquica la cualificación de las variables. Según la Escala de Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

Variable D: Práctica docente

Definición conceptual

En este sentido, Fierro et al. (1999), señalaron que la práctica docente es la expresión de todo el conocimiento presente en el educador, quien busca estrategias necesarias para el óptimo aprendizaje de sus estudiantes y donde se interrelaciona no solo con los educandos, sino también con los padres de familia, demás docentes y autoridades educativas. Asimismo, la práctica docente, es un ejercicio o praxis social, donde se relaciona el docente con sus estudiantes, preparándolos a través de contenidos educativos y saberes culturales para la vida, y donde; a la vez; el docente expresa sus valores, creencias e identidades propias de su personalidad y del trabajo institucional (Granados, Martínez y Romero, 2016).

Definición operacional

La variable: Práctica docente, se midió a través de las dimensiones; personal, institucional, interpersonal, social, didáctica y valoral. Por ejemplo, en el primer caso, se utilizaron los indicadores capacidades, debilidades, virtudes y defectos. En el segundo caso, los indicadores fueron: normas, costumbres, valores e intereses. Para la tercera dimensión los indicadores a trabajar fueron: relaciones, equipo de

trabajo, padres de familia, comunicación y clima institucional. En la cuarta dimensión se utilizaron los indicadores: históricos, contexto, condiciones y oportunidades; en la quinta dimensión los indicadores fueron: habilidades, conocimientos y estrategias. Por último, en la dimensión valoral se utilizaron: valores, enseñanza, programas curriculares y normas.

Indicadores

- Dimensión personal: capacidades, debilidades, virtudes y defectos.
- Dimensión institucional: normas, costumbres, valores e intereses.
- Dimensión interpersonal: relaciones, equipo de trabajo, padres de familia, comunicación y clima institucional.
- Dimensión social: históricos, contexto, condiciones y oportunidades.
- Dimensión didáctica: históricos, contexto, condiciones y oportunidades.
- Dimensión valoral: valores, enseñanza, programas curriculares y normas.

Escala de medición

Ordinal cualitativa, debido a que la medición considera una orientación vertical jerárquica en la cualificación de las variables según la Escala de Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

3.2.2. Operacionalización de variables

Villavicencio (2019), indicó que la operacionalización de variables permitió la comprensión de la investigación, donde emplearon tablas de doble entrada descomponiendo sus partes en las variables de estudio, conceptualizándolas y operacionalizando para la mejor comprensión del lector. El objeto de estudio fueron dos variables: variable independiente (Gestión directiva) y variable dependiente (Práctica docente). Ver anexo 2.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Es el conjunto de todos los casos donde concordaron con especificaciones necesarias en la investigación (Hernández y Mendoza 2018, p. 197). El universo de la presente investigación fue de 77 individuos.

Tabla 1

Distribución de la población

Institución educativa de Yarinacocha	
Docentes	70
Jerárquicos	7
TOTAL	77

3.3.1.1. Criterios de inclusión

Fueron las características particulares que tuvieron los sujetos de la investigación (Arias et al., 2016). Participaron 77 individuos entre docentes y jerárquicos de la Institución educativa seleccionada pertenecientes a las diferentes áreas curriculares.

3.3.1.2. Criterios de exclusión

Fueron las características de los sujetos de la investigación que impidieron realizar el estudio por diferentes motivos (Arias et al., 2016). Docentes que se encontraron mal de salud, estuvieron con licencia con o sin goce de haberes, tuvieron problemas de conectividad o algunas plazas estaban sin contrato; se excluyeron también a los directivos. En esta investigación solo participaron 67 individuos entre docentes y jerárquicos.

3.3.2. Muestra

Según Hernández y Mendoza (2018), la muestra fueron componentes esenciales del sub grupo de la población. La muestra fue la misma cantidad de la

población, conformada por 67 individuos entre docentes y jerárquicos de una Institución educativa, Yarinacocha – Ucayali, 2021. Participaron nombrados y contratados de ambos sexos, de las diferentes áreas curriculares y de los dos turnos de trabajo tanto mañana como tarde.

Tabla 2

Distribución de la muestra de los docentes y jerárquicos

Institución educativa de Yarinacocha	
Docentes	70
Jerárquicos	7
TOTAL	77

3.3.3. Muestreo

La muestra la conformaron 67 docentes y jerárquicos de una Institución educativa en Yarinacocha. El tipo de muestreo fue no probabilístico intencional, donde se seleccionó de acuerdo a características específicas y de contexto de los individuos, más que por un criterio estadístico de generalización y dependerá del investigador. Según Hernández y Mendoza (2018), indicaron las ventajas de realizar las muestras no probabilísticas en estudios cuantitativos fue basada en la utilidad para estudios que no requieren una muestra representativa de elementos de una población, sino debe controlarse las opciones de los casos con características específicas debidamente planteadas. Asimismo, el valor de este tipo de muestra se encuentra en que las unidades de análisis son estudiadas a profundidad, permitiendo conocer el comportamiento de las variables de interés.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la investigación se empleó la encuesta como técnica de recolección de datos, se consideró como instrumento de medición al cuestionario, el cual estuvo representado mediante escala Likert, que evaluó el nivel de concordancia mediante una afirmación: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5). Para la variable independiente Gestión directiva, se emplearon 21 preguntas y

para la variable dependiente Práctica docente, se emplearon 27 preguntas. La encuesta fue la manera de recopilar información para la investigación estadística, de esta forma fueron posibles registrar con veracidad la problemática existente, y que posteriormente condujo a la validación de la hipótesis.

Tabla 3

Ficha técnica del instrumento: Gestión directiva

Nombre	Cuestionario sobre Gestión directiva
Autora	Ketty Marquez Bardales de Ramirez
Lugar	Ucayali - Perú
Fecha de aplicación	Junio, 2021
Objetivo	Recolectar información sobre la gestión directiva y sus dimensiones.
Administrado a	Docentes de una Institución educativa.
Tiempo	20 minutos
Observación	El cuestionario es realizado en forma anónima y voluntaria.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4

Ficha técnica del instrumento: Práctica docente

Nombre	Cuestionario sobre Práctica docente
Autora	Ketty Marquez Bardales de Ramirez
Lugar	Ucayali - Perú
Fecha de aplicación	Junio, 2021
Objetivo	Recolectar información sobre la práctica docente y sus dimensiones.
Administrado a	Docentes de una Institución educativa.
Tiempo	20 minutos
Observación	El cuestionario es realizado en forma anónima y voluntaria.

Fuente: Elaboración propia

3.4.1. Validez de instrumentos

La validez del instrumento se basó en el criterio de tres jueces expertos en gestión educativa, rigiéndose bajo parámetros de medición de pertinencia, relevancia y claridad para evaluar las variables que fueron objeto de estudio. Se realizó la confiabilidad del instrumento mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. El instrumento de medición fue dirigido por la investigadora que realizó la prueba piloto a diez docentes. Posteriormente, se alcanzó el total del universo docente que corresponde a 67 profesores de una Institución educativa en Yarinacocha.

Tabla 5

Validación de juicio de expertos sobre Gestión directiva y Práctica docente

N°	Grado académico	Nombre y apellido del experto	Dictamen
1	Doctor en Administración de la Educación	Percy Orlando Rojas Medina	Aplicable
2	Doctora en Administración de la Educación	Elizabeth Norma Calixto Arias	Aplicable
3	Maestro en Ciencias de la Educación con mención en Investigación y docencia	Geni Llerme Tafur Flores	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Nota: En la tabla se pudo observar que todas las preguntas del cuestionario, fueron validados por expertos en educación y que permitieron la recolección de datos para la investigación.

3.4.2. Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad estadística se aplicó utilizando la prueba de Alfa de Cronbach para ambas variables de estudio (Gestión directiva y Práctica docente). La prueba piloto fue aplicada a diez docentes de una Institución educativa, Yarinacocha - Ucayali, 2021, en ambas variables. Se realizó de forma intencional y voluntaria siendo el resultado, mostrado en las siguientes tablas.

Confiabilidad de la Gestión directiva:

Tabla 6

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,976	21

En la tabla 6, se realizó un Alfa de Cronbach de 0,976, es decir, se obtuvo una alta confiabilidad. Por lo tanto, la prueba fue de 97.6% confiable. Se basó en los 21 ítems de la variable Gestión directiva.

Confiabilidad de la Práctica docente:

Tabla 7

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,977	27

En la tabla 7, se muestra un Alfa de Cronbach de 0,977, es decir, se obtuvo una alta confiabilidad. Por lo tanto, la prueba fue 97.7% confiable. Se basó en los 27 ítems de la variable Práctica docente.

3.5. Procedimientos

Se diseñaron 2 cuestionarios en formato digital; uno, para gestión directiva; y otra, para práctica docente. Para comprobar la confiabilidad y validez de los instrumentos, se validó con el juicio de tres expertos.

Se presentó una solicitud de permiso al actual director de una Institución educativa del distrito de Yarinacocha para desarrollar el proyecto. En seguida, se coordinó con el director para realizar la prueba piloto y las demás muestras recibiendo el permiso respectivo. Finalmente, el director dio a conocer a los docentes sobre la investigación que se realizó, pidiendo la participación y el apoyo para la docente investigadora. Los docentes aceptaron el consentimiento para responder el cuestionario digital. Se aplicó la prueba piloto a 10 docentes de una Institución en

Yarinacocha, verificando la validez de los instrumentos al 100%, y luego se aplicó a los demás docentes, recolectando la información en formulario Google. En este proceso, se tuvo en cuenta los aspectos éticos que son necesarios para la investigación. El cuestionario fue desarrollado por los docentes en forma anónima; con 21 preguntas de la variable Gestión directiva; y 27, de la Práctica docente.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos fueron presentados para la prevalencia de las categorías ordinales. Para la estadística descriptiva, se tomó en cuenta la elaboración de la tabulación de los resultados, de acuerdo a las dimensiones de cada una de las variables presentándose en tablas y figuras.

Para el análisis inferencial, con los datos obtenidos se establecieron los resultados a través de las tablas. Igualmente, las conclusiones permitirán poner en práctica aspectos que se deban mejorar de acuerdo al objeto de estudio.

3.7. Aspectos éticos

En la investigación denominada “Gestión directiva en la práctica docente de una Institución educativa, Yarinacocha - Ucayali, 2021”, se tomó en cuenta la confidencialidad y la libertad para decidir participar en la encuesta, se respetó el anonimato de todos los participantes, además, se veló por la veracidad de la información sin intervenir en los resultados, así mismo, la investigación fue genuina; sin plagio. Se verificaron los principios éticos, tal como lo mencionaron Komić y Marušić (2015), los científicos que investigaron y las personas que realizaron investigaciones debieron practicar la ética y los valores morales para evitar procedimientos que atenten contra la vida y seguridad de las personas y animales. Se tuvo en cuenta los cuatro principios éticos: beneficencia, no maleficencia, autonomía y justicia. En primer lugar, el principio de beneficencia está encaminado al bien común, donde los participantes a la investigación reconocieron que los resultados beneficiaron a la mejora del trabajo institucional. Asimismo, se practicó, la no maleficencia, para evitar poner en riesgo la identidad de los encuestados, por lo que se realizó la encuesta en forma anónima aplicando el consentimiento informado a los participantes por medio del formulario de Google. Igualmente, la

autonomía determinó la participación voluntaria y libre de los participantes. Por último, el principio de justicia; se distribuyó equitativamente la encuesta a todos los participantes. El investigador solicitó a la autoridad escolar la autorización para efectuar las encuestas.

La tesis fue elaborada de acuerdo a las normas vigentes y establecidas por la Universidad César Vallejo para el tratamiento estadístico. Asimismo, las conclusiones del estudio pueden generalizar en otras instituciones educativas públicas o en otras regiones de la República, previa adecuación de los instrumentos para el recojo de información.

IV. RESULTADOS

De los datos obtenidos en los instrumentos descritos, se inició con los resultados tanto descriptivos como inferenciales.

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 8

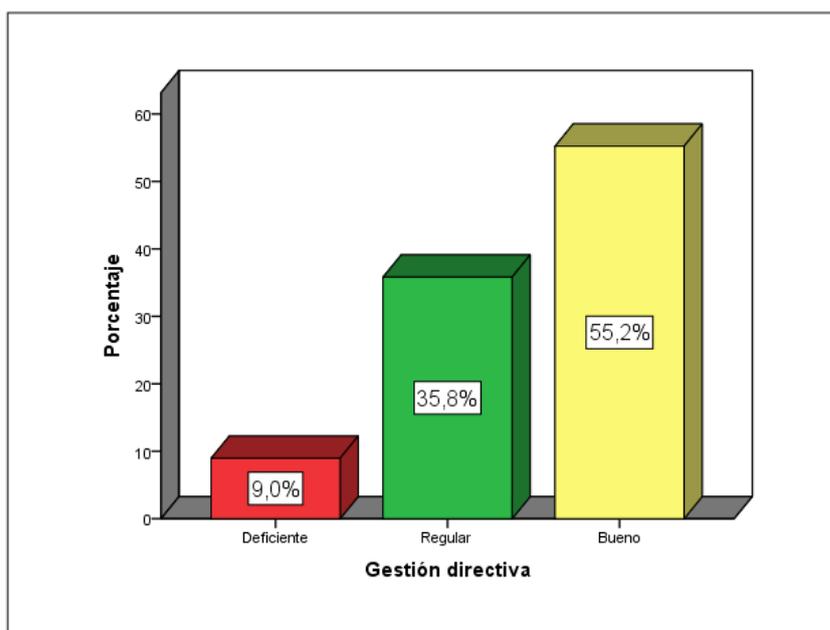
Gestión directiva

Niveles	F	%
Deficiente	6	9,0
Regular	24	35,8
Bueno	37	55,2
Total	67	100,0

Fuente: Base de datos

Figura 1

Gestión directiva



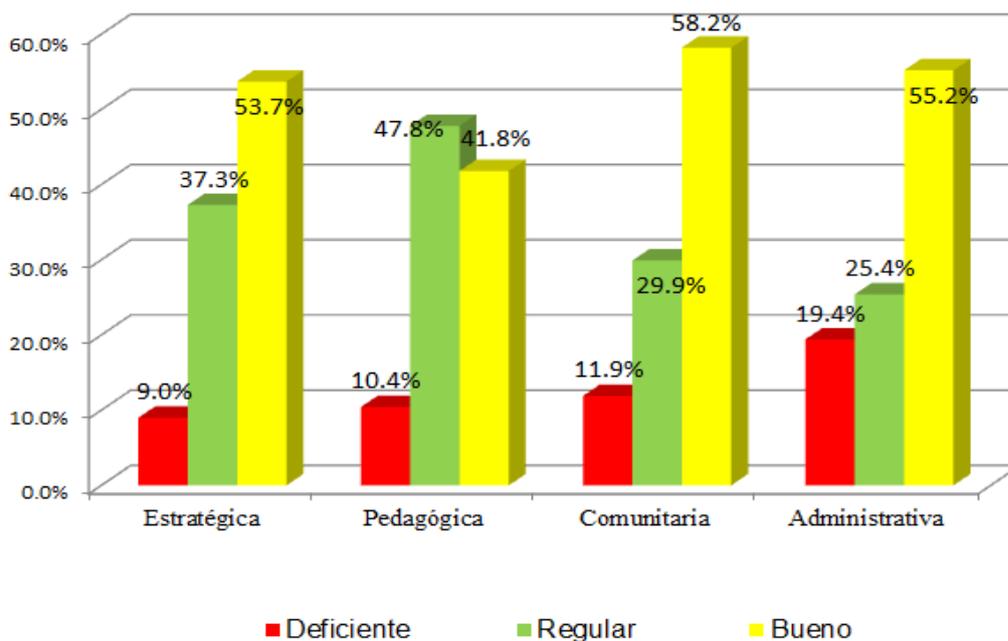
Interpretación

De la tabla 8 y figura 1, de acuerdo a la opinión de los docentes. En cuanto a la Gestión directiva, el 9,0% se ubicaron en deficiente, el 35,8% en regular, y el 55,2% en bueno. De esto se deduce que el nivel de gestión directiva se ubicó en el nivel bueno, lo que es favorable para los directivos y docentes de una Institución educativa, Yarinacocha - Ucayali, 2021.

Tabla 9*Niveles de las dimensiones de gestión directiva*

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Estratégica	Deficiencia	6	9,0
	Regular	25	37,3
	Bueno	36	53,7
Pedagógica	Deficiencia	7	10,4
	Regular	32	47,8
	Bueno	28	41,8
Comunitaria	Deficiencia	8	11,9
	Regular	20	29,9
	Bueno	39	58,2
Administrativa	Deficiencia	13	19,4
	Regular	17	25,4
	Bueno	37	55,2

Fuente: Base de datos

Figura 2*Niveles de las dimensiones de la gestión directiva*

Interpretación

De la tabla 9 y figura 2, de acuerdo con la opinión de los docentes y en cuanto a las dimensiones de gestión directiva. En el factor estratégica, el 9,0% opinaron deficiente, el 37,3% regular, y el 53,7% bueno. En el factor pedagógico, el 10,4% indicaron deficiente, el 47,8% regular, y el 41,8% bueno. En el factor comunitaria, el 11,9% señaló deficiente, el 29,9% regular, y el 58,2% bueno. En el factor administrativa, mencionaron deficiente el 19,4%, el 25,4% regular, y el 55,2% bueno. A partir de esta información, se dedujo que el nivel de las dimensiones se ubicó en nivel bueno, lo cual indicó que es favorable para directivos y docentes de una Institución educativa, Yarinacocha - Ucayali, 2021.

Tabla 10

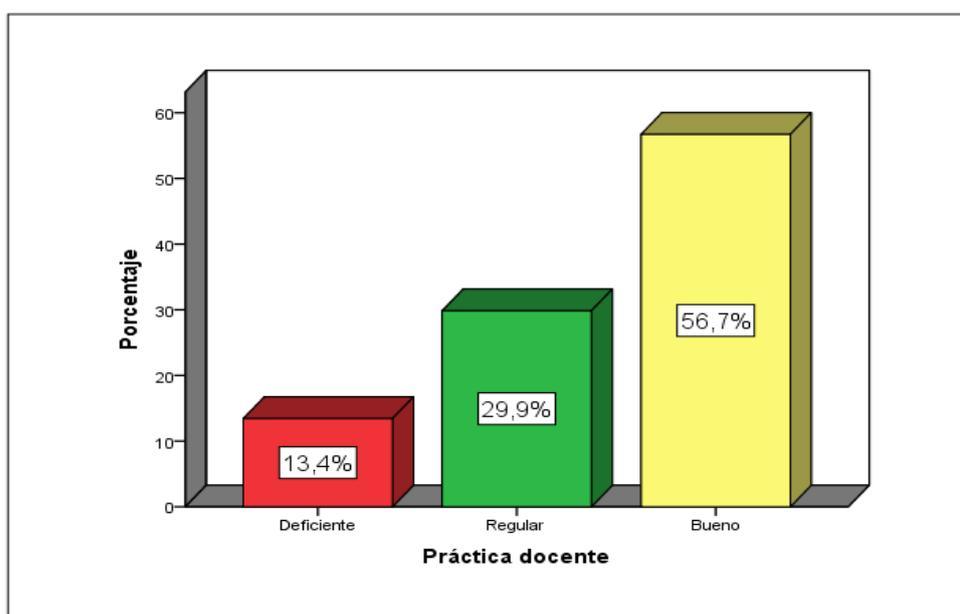
Niveles de Práctica docente

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	9	13,4
Regular	20	29,9
Bueno	38	56,7
Total	67	100,0

Fuente: Base de datos

Figura 3

Práctica docente



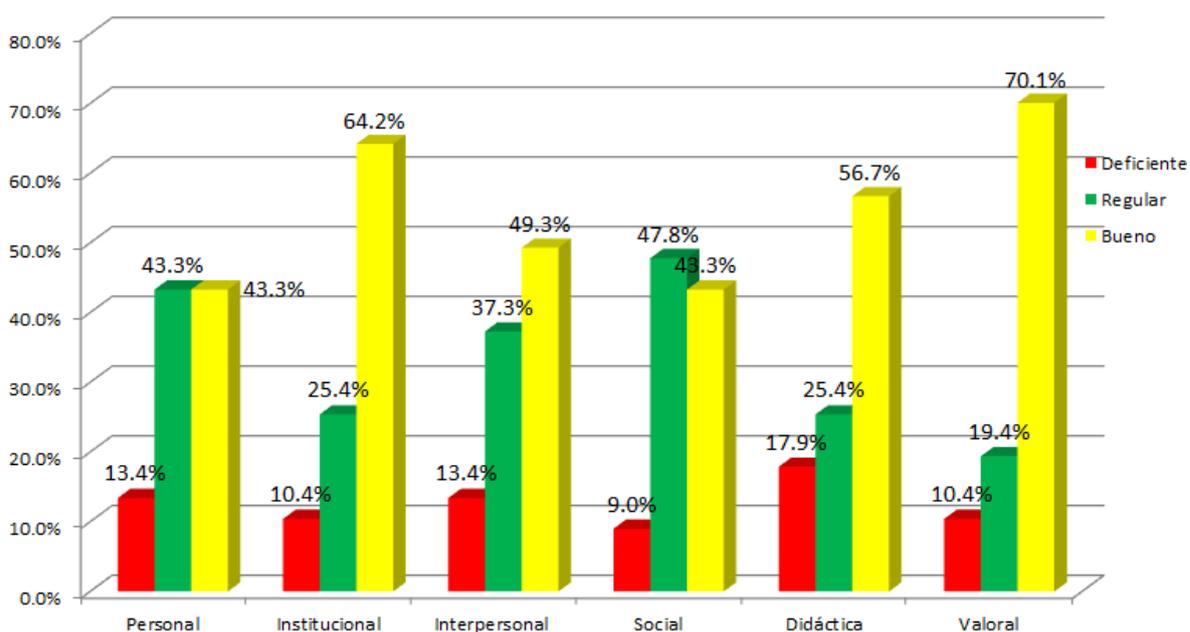
Interpretación

De la tabla 10 y figura 3, los niveles de la variable Práctica docente, de acuerdo a los docentes, se tuvo que, un 13,4% se encuentran en deficiente, el 29,9% en regular, y el 56,7% en bueno. En ese sentido, se deduce que la práctica docente, de acuerdo a la versión de los docentes se ubicó en favorable, lo cual señaló que es aceptable para los directivos y docentes de una Institución educativa, Yarinacocha – Ucayali, 2021.

Tabla 11*Niveles de las dimensiones de la práctica docente*

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Personal	Deficiencia	9	13,4
	Regular	29	43,3
	Bueno	29	43,3
Institucional	Deficiencia	7	10,4
	Regular	17	25,4
	Bueno	43	64,2
Interpersonal	Deficiencia	9	13,4
	Regular	25	37,3
	Bueno	33	49,3
Social	Deficiencia	6	9,0
	Regular	32	47,8
	Bueno	29	43,3
Didáctica	Deficiencia	12	17,9
	Regular	17	25,4
	Bueno	38	56,7
Valorar	Deficiencia	7	10,4
	Regular	13	19,4
	Bueno	47	70,1

Fuente: Base datos

Figura 4*Niveles de las dimensiones de la práctica docente*

Interpretación

De la tabla 11 y figura 4, de acuerdo con la versión de los docentes, se obtuvo en cuanto a las dimensiones de la práctica docente. En la dimensión personal, el 13,4% manifestaron deficiente, el 43,3% mencionaron regular, y el 43,3% en bueno. En el factor institucional, el 10,4% mencionaron deficiente, el 25,9% regular y el 64,2% en bueno. En la fase interpersonal, el 13,4% indicaron deficiente; el 37,3% regular, y el 49,3% en bueno. En el factor social, el 9,0% mencionaron deficiente, el 47,8% en regular, y el 43,3% en bueno. En la dimensión didáctica, el 17,9% indicaron deficiente; el 25,4% en regular, y el 56,7% en bueno. Mientras que, el factor valorar, el 10,4% manifestaron deficiente, el 19,4% regular, y el 70,1%, bueno. De esto se dedujo que el nivel de las dimensiones se ubicó en bueno; lo cual señala que es favorable para los directivos y docentes de una Institución educativa, Yarinacocha – Ucayali, 2021.

Deducciones anteriores al modelo

Significancia = 0,05

Regla de decisión →	Si $p_valor \leq 0.05$	rechazar H_0
	Si $p_valor \geq 0.05$	aceptar H_0

Tabla 12

Valor de ajuste de los datos para el modelo de la gestión directiva en la práctica docente

Ajuste de los modelos				
Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	49,889			
Final	14,255	35,634	2	,000

Función de vínculo: Logit.

Interpretación

En la tabla 12, se observó los valores de Chi cuadrado 35,634 y $p=0,003 < \alpha$, los cuales indicaron que la variable dependiente Práctica docente depende de la variable independiente Gestión directiva, es decir, las variables no son autónomas, por lo tanto, existe sumisión de una variable en la otra.

Tabla 13

Valores de la bondad de ajuste para el modelo de la gestión directiva en la práctica docente

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	1,177	2	,555
Desviación	1,949	2	,377

Función de vínculo: Logit.

Interpretación

En la tabla 13, se observaron los resultados obtenidos de la prueba de bondad de ajuste, los cuales confirmaron que la variable independiente Gestión directiva, incidió sobre la variable y sus dimensiones de la variable dependiente Práctica docente ($p=0,555$ y $0,377 > 0,05$). En cuanto a las estimaciones de los parámetros, los resultados confirmaron la existencia de posibilidad de que cuando la variable Gestión directiva sea buena, entonces la práctica docente también lo es. Por lo tanto, se concluyó que existe incidencia de gestión directiva en la práctica docente.

4.2. Resultados inferenciales

Hipótesis general.

Ha: La gestión directiva influye en la práctica docente de una Institución educativa, Yarinacocha - Ucayali, 2021.

Tabla 14

Coefficiente de determinación del modelo para la hipótesis general

	Pseudo_ R ²
Cox y Snell	,412
Nagelkerke	,485
McFadden	,279

Función-enlace: Logit.

Interpretación

Los resultados de la tabla 14, indicaron que las estimaciones se ajustaron al modelo, es decir, que cuando existe una buena gestión directiva, existe un buen nivel de práctica. El valor de Nagelkerke= 0,485. Por lo tanto, se puede afirmar que el modelo explica en un 48,5 % a la variable dependiente.

Tabla 15*Gestión directiva en la práctica docente*

		Estimaciones de los parámetros					Intervalo de confianza 95%	
		Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Práctica1 = 1]	-4,177	,682	37,470	1	,000	-5,515	-2,840
	[Práctica1 = 2]	-1,660	,448	13,719	1	,000	-2,539	-,782
Ubicación	[Gestion1=1]	-4,926	1,092	20,362	1	,000	-7,065	-2,786
	[Gestion1=2]	-2,669	,630	17,952	1	,000	-3,903	-1,434
	[Gestion1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.

Interpretación

En la tabla 15, se observó el puntaje de Wald, se demostró que la variable dependiente Práctica docente, aporta a la predicción de la variable independiente Gestión directiva; según Wald 17,952; gl: 1 y $p=,000 < \alpha: 01$, resultado que permite afirmar que la gestión directiva incide en la práctica docente.

Hipótesis específica 1

Ha: Existe influencia de la dimensión estratégica en la práctica docente de una Institución educativa, Yarinacocha - Ucayali, 2021.

Tabla 16

Coefficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 1

	Pseudo_ R ²
Cox y Snell	,409
Nagelkerke	,481
McFadden	,276

Función-enlace: Logit.

Interpretación

Los resultados de la tabla 16, indicaron que las estimaciones se ajustan al modelo, es decir, que cuando existe un buen nivel de la estratégica de la gestión directiva, existirá un buen nivel de la práctica docente de una Institución educativa, Yarinacocha – Ucayali, 2021. El valor de Nagelkerke= 0,481. Por lo tanto, se puede afirmar que el modelo explica en un 48,1% a la variable dependiente.

Tabla 17*La dimensión estratégica de la gestión directiva en la práctica docente*

		Estimaciones de los parámetros						
		Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Práctica1 = 1]	-4,263	,687	38,535	1	,000	-5,609	-2,917
	[Práctica1 = 2]	-1,841	,484	14,444	1	,000	-2,790	-,891
	[Estrategica1=1]	-4,406	1,027	18,400	1	,000	-6,419	-2,393
Ubicación	[Estrategica1=2]	-2,934	,655	20,095	1	,000	-4,217	-1,651
	[Estrategica1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.

Interpretación

En la tabla 17, se observó el puntaje de Wald; indicó que la variable dependiente, práctica docente, aporta la predicción de la variable independiente la estratégica de la gestión directiva según Wald 20,095; gl: 1 y $p = ,000 < \alpha: 01$, resultado que permite afirmar que la dimensión estratégica de la gestión directiva incide en la práctica docente.

Hipótesis específica 2

Ha. Existe influencia de la dimensión pedagógica de la gestión directiva en la práctica docente de una Institución educativa, Yarinacocha - Ucayali, 2021.

Tabla 18

Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 2

Pseudo_R ²	
Cox y Snell	,442
Nagelkerke	,520
McFadden	,307

Función-enlace: Logit.

Interpretación

Los resultados de la tabla 18, indicaron que las estimaciones se ajustan al modelo; es decir, que cuando existe un buen nivel de la pedagógica de la gestión directiva, existirá un buen nivel de la práctica docente de una Institución educativa, Yarinacocha - Ucayali, 2021. El valor de Nagelkerke= 0,520, permite afirmar que el modelo explica en un 52,0% a la variable dependiente.

Tabla 19*La dimensión pedagógica de la gestión directiva en la práctica docente*

		Estimaciones de los parámetros						
		Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Práctica1 = 1]	-5,551	1,112	24,932	1	,000	-7,730	-3,372
	[Práctica1 = 2]	-3,300	1,020	10,462	1	,001	-5,299	-1,300
	[Pedagógica1=1]	-5,222	1,293	16,321	1	,000	-7,755	-2,688
Ubicación	[Pedagógica1=2]	-4,087	1,086	14,159	1	,000	-6,216	-1,958
	[Pedagógica1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.

Interpretación

En la tabla 19, se observa que el puntaje de Wald indicó que la variable dependiente Práctica docente, aporta la predicción de la variable independiente, la pedagógica de la gestión directiva, según Wald 14,159; gl: 1 y $p=,000 < \alpha: 01$, resultado que permite afirmar que la dimensión pedagógica de la gestión directiva incide en la práctica docente.

Hipótesis específicas 3

Ha. Existe influencia de la dimensión comunitaria de la gestión directiva en la práctica docente de una Institución educativa, Yarinacocha – Ucayali, 2021.

Tabla 20

Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 3

Pseudo_R ²	
Cox y Snell	,373
Nagelkerke	,439
McFadden	,245

Función-enlace: Logit.

Interpretación

Los resultados de la tabla 20, indicaron que las estimaciones se ajustan al modelo; es decir, que cuando existe un buen nivel de la comunitaria de la gestión directiva, existirá un buen nivel de la práctica docente de una Institución educativa, Yarinacocha - Ucayali, 2021. El valor de Nagelkerke= 0,439, permite afirmar que el modelo explica en un 43,9% a la variable dependiente.

Tabla 21*La dimensión comunitaria de la gestión directiva en la práctica docente*

		Estimaciones de los parámetros						
		Estima ción	Error típ.	Wald	Gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Práctica1 = 1]	-3,914	,648	36,426	1	,000	-5,184	-2,643
	[Práctica1 = 2]	-1,512	,416	13,239	1	,000	-2,327	-,698
Ubicación	[Comunitaria1=1]	-4,059	,917	19,592	1	,000	-5,857	-2,262
	[Comunitaria1=2]	-2,426	,625	15,076	1	,000	-3,651	-1,201
	[Comunitaria1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.

Interpretación

En la tabla 21, se observa que el puntaje de Wald indicó que la variable dependiente Práctica docente, aporta la predicción de la variable independiente, la comunitaria de la gestión directiva, según Wald 15,076; gl: 1 y $p=,000 < \alpha: 01$, resultado que permite afirmar que la dimensión comunitaria de la gestión directiva incide en la práctica docente.

Hipótesis específicas 4

Ha: Existe influencia de la dimensión administrativa de la gestión directiva en la práctica docente de una Institución educativa, Yarinacocha – Ucayali, 2021.

Tabla 22

Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 3

Pseudo_R ²	
Cox y Snell	,397
Nagelkerke	,466
McFadden	,265

Función-enlace: Logit.

Interpretación

Los resultados de la tabla 22, indicaron que las estimaciones se ajustan al modelo; es decir, que cuando existe un buen nivel de la administrativa de la gestión directiva existirá un buen nivel de la práctica docente de una Institución educativa, Yarinacocha - Ucayali, 2021. El valor de Nagelkerke= 0,466, permite afirmar que el modelo explica en un 46,6% a la variable dependiente.

Tabla 23*La dimensión administrativa de la gestión directiva en la práctica docente*

		Estimaciones de los parámetros						Intervalo de confianza 95%	
		Estimación	Error típ.	Wald	Gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior	
Umbral	[Práctica1 = 1]	-4,108	,720	32,574	1	,000	-5,519	-2,697	
	[Práctica1 = 2]	-1,475	,422	12,232	1	,000	-2,302	-,649	
	[Administrativa1=1]	-4,228	,864	23,953	1	,000	-5,921	-2,535	
Ubicación	[Administrativa1=2]	-1,887	,638	8,739	1	,003	-3,138	-,636	
	[Administrativa1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.	

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.

Interpretación

En la tabla 23, se observó que el puntaje de Wald indicó que la variable dependiente Práctica docente, aporta la predicción de la variable independiente, la administrativa de la gestión directiva, según Wald 8,739; gl: 1 y $p=,000 < \alpha: 01$, resultado que permite afirmar que la dimensión administrativa de la gestión directiva incide en la práctica docente.

V. DISCUSIÓN

En lo referente a la Hipótesis general, se demostró que la gestión directiva influye en la práctica docente de una Institución educativa, Yarinacocha - Ucayali, 2021, de acuerdo a Nagelkerke=0,485. Este resultado concuerda con las investigaciones de Pereda (2020), concluyó que, la gestión directiva incide significativamente en la práctica pedagógica de los docentes. Asimismo, es similar en la parte descriptiva al estudio de Salazar (2019), demostró que, el nivel de gestión directiva arrojó un 57% y la prevalencia de la otra variable fue de 54%. Concluyó que existe relación moderada, directa y significativa de correspondencia del coeficiente de Pearson de 0,547 y significancia al nivel de 0,01. También, es similar descriptivamente al trabajo de Aguirre (2019), comprobó que, existe una relación significativa ($Rho=0,565$) entre sus variables. Observaron que la primera variable se enlaza significativamente con el desarrollo profesional del educador, esta investigación permitió a los directivos trabajar en las políticas educativas que ayuden en la práctica docente generando experiencias significativas en los educandos.

En lo que respecta a la hipótesis específica 1, se verificó que la dimensión estratégica de la gestión directiva influye en la práctica docente de una Institución educativa, Yarinacocha - Ucayali, 2021, de acuerdo a Nagelkerke= 0,481. Esta conclusión es similar a la investigación de Chaparro (2019), concluyó que, existe correlación positiva alta ($rho=0,931$) entre la gestión directiva y la práctica docente. Esta investigación guarda relación por el grado de predicción que se puede inferir; a mejor gestión directiva, mejor práctica docente. También, guarda cierta aproximación con el estudio de Morales (2019), demostró que, existe correlación alta, directa y significativa al nivel de 0.01 entre sus variables. Esta conclusión infiere que; la gestión directiva incide directamente en el desempeño docente.

Con respecto a la hipótesis específica 2, se verificó que la dimensión pedagógica de la gestión directiva influye en la práctica docente de una Institución educativa, Yarinacocha - Ucayali, 2021, de acuerdo a Nagelkerke= 0,520. Esta investigación guarda cierta semejanza con el estudio de la investigación de Alvarado (2020), concluyó que, se obtuvo un nivel de significancia de 0,025, que es menor a 0,05. Esto implica que la gestión directiva pedagógica incide directamente en el desempeño docente. En ese mismo sentido, es similar al estudio de Salazar

(2019), comprobó que, existe relación moderada, directa y significativa de correspondencia del coeficiente de Pearson de 0,547 y significancia al nivel de 0,01.

En la hipótesis específica 3, se obtuvo que la dimensión comunitaria de la gestión directiva influye en la práctica docente de una Institución educativa, Yarinacocha - Ucayali, 2021, de acuerdo a Nagelkerke= 0,439. Esta investigación es contradictoria al trabajo de Montero y Vásquez (2021), comprobaron que, no existen diferencias entre las instituciones públicas y privadas, porque el trabajo de cada directivo está marcado por las políticas educativas debiendo buscar estrategias para mejorar el liderazgo directivo. Asimismo, guarda cierta relación con la parte descriptiva de la investigación de Chinchayhuara y Sánchez (2021), concluyó que, obtuvieron una relación moderada de 0,687 entre las variables, al nivel de significancia de 0,005, que es menor a 0.05, donde existió una relación significativa entre las variables de acuerdo a la hipótesis de investigación. Además, afirmaron en la teoría que las planificaciones que se realizaron en las organizaciones educativas sirvieron para alcanzar los objetivos institucionales.

En la hipótesis específica 4, se obtuvo que la dimensión administrativa de la gestión directiva influye en la práctica docente de una Institución educativa, Yarinacocha - Ucayali, 2021 de acuerdo a Nagelkerke= 0,466. Esta investigación guarda cierta similitud con la parte descriptiva del trabajo de Chaparro (2019), comprobó que, existe correlación positiva alta ($Rho=0,931$) entre la gestión directiva y la práctica docente. Asimismo, es similar al estudio de Aguirre (2019), demostró que, existe una relación positiva ($Rho=0,565$) entre gestión directiva y desarrollo profesional docente. También guarda cierta relación con la investigación de Solorzano (2017), concluyó que, existe una correlación significativa ($Rho=0,931$) entre la gestión educativa y la práctica docente.

Los aportes del estudio fueron realizados con los instrumentos de las variables. Asimismo, la investigación es material de consulta y revisión para otros estudios. Así pues, el aporte es valioso para otros investigadores pudiendo recoger teorías actualizadas sobre las dos variables de estudio. Asimismo, la tesis es de utilidad para dictar conferencias nacionales e internacionales.

La investigación es importante, dado que cuenta con teorías actualizadas sobre gestión directiva escolar y evaluación del desempeño docente, que servirán como fuente de conocimiento para seguir realizando otras importantes investigaciones en el campo de la educación, en especial en el Perú, con el fin de mejorar las políticas educativas.

VI. CONCLUSIONES

Primera. De los resultados estadísticos de regresión ordinal, se encontró la influencia de la gestión directiva en la práctica docente de una Institución educativa, Yarinacocha - Ucayali, 2021, (Nagelkerke= 0,485). Esto indicó la confirmación de la hipótesis general y objetivo general del estudio.

Segunda. De los resultados estadísticos de regresión ordinal, se encontró la influencia estratégica de la gestión directiva influye en la práctica docente de una Institución educativa, Yarinacocha - Ucayali, 2021, (Nagelkerke= 0,481). Esto indicó la confirmación de la hipótesis específica 1 y objetivo específico 1 del estudio.

Tercera. De los resultados estadísticos de regresión ordinal, se encontró la influencia pedagógica de la gestión directiva influye en la práctica docente de una Institución educativa, Yarinacocha - Ucayali, 2021, (Nagelkerke= 0,520). Esto indicó la confirmación de la hipótesis específica 2 y objetivo específico 2 del estudio.

Cuarta. De los resultados estadísticos de regresión ordinal, se encontró la influencia comunitaria de la gestión directiva influye en la práctica docente de una Institución educativa, Yarinacocha - Ucayali, 2021, (Nagelkerke= 0,439). Esto indicó la confirmación de la hipótesis específica 3 y objetivo específico 3 del estudio.

Quinta. De los resultados estadísticos de regresión ordinal, se encontró la influencia administrativa de la gestión directiva en la práctica docente de una Institución educativa, Yarinacocha - Ucayali, 2021 (Nagelkerke= 0,565). Esto indicó la confirmación de la hipótesis específica 4 y objetivo específico 4 del estudio.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Los directivos de una Institución educativa, Yarinacocha - Ucayali, 2021, deben realizar un plan de mejora institucional de forma semestral sobre la gestión directiva (estratégica, pedagógica, comunitaria y administrativa) con el objetivo de afianzar la práctica docente.

Segunda. Se recomienda a los directivos de una Institución educativa, Yarinacocha - Ucayali, 2021, organizar los talleres sobre las diversas estrategias de liderazgo directivo y pedagógico; con el objetivo de mejorar las relaciones interpersonales entre los trabajadores, que permitiría el cumplimiento de los objetivos propuestos en un ambiente acogedor.

Tercera. Se recomienda a los directivos de una Institución educativa, Yarinacocha - Ucayali, 2021, ejecutar capacitaciones sobre enseñanza aprendizaje, con el objetivo de afianzar y actualizar en lo pedagógico a los docentes, asimismo, participar en las horas colegiadas de los docentes para conocer la problemática que los aqueja y poder buscar las soluciones adecuadas.

Cuarta. Se recomienda a los directivos de la Institución educativa, desarrollar actividades de integración comunal como deportivas, recreativas y educativas, mensual o bimestralmente, con la finalidad de involucrar a la comunidad.

Quinta. Se recomienda a los directivos de una Institución educativa, Yarinacocha - Ucayali, 2021, evaluar los informes administrativos respectivos para consensuar con todo el personal las mejoras educativas e institucionales necesarias para la institución, y así, brindar soporte al trabajo pedagógico de los docentes.

REFERENCIAS

- Aguirre, N. W. (2019). *Gestión directiva y desarrollo profesional docentes en una Institución educativa de Ica* [tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38278>
- Alashwal, M. (2019). Cualidades y habilidades profesionales esenciales de un maestro eficaz y moderno. *Revista estadounidense de investigación educativa*, 7 (12), 983-988. <http://pubs.sciepub.com/education/7/12/13>
- Alvarado, V. (2020). *Gestión directiva pedagógica y su relación con el desempeño docente en la "Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera", Guayaquil-Ecuador 2020* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/50119>
- Analuisa, I. S. & Pila, J. C. (2020). Management Direction in the School Improvement of the Educational Institutions of the Metropolitan District of Quito: A Question of Aptitude and Attitude. *Revista tecnológica-Educativa Docentes 2.0*, 8(2), 5-15. <https://doi.org/10.37843/rted.v8i2.134>
- Angulo, E., J., Salas, M. & Pérez, Y. (2018). Management and development of organizational values in the bolivarian schools of Venezuela [Gestión directiva y desarrollo de valores organizacionales en las Escuelas Bolivarianas de Venezuela]. *Revista de ciencias sociales y humanas*. Año 34, Especial No.18, 2183-2212
- Arroyo, J. A. (2015). Gestión directiva del currículo. *Diálogos*. 36 <http://www.redicces.org.sv/jspui/bitstream/10972/2038/1/3.%20Gestion%20directiva%20de%20currículo.pdf>
- Azzerboni, D. y Harf, R. (2008). Conduciendo la escuela: manual de gestión directiva. *Centro de Publicaciones Educativas y Material didáctico*, 208.
- Barzaga, O. S., Vélez, H. J. J., Nevárez, J.V. H. y Arroyo, M. V. (2019). Gestión de la información y toma de decisiones en organizaciones educativas. *Revista de Ciencias Sociales*, 25(2), 120-130. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28059953010>

Catalán, J. P., Lara, R. V., & Urtubia, C. E. M. (2020). Professional learning communities (cpa): A theoretical review for directive management and achievement of pedagogical leadership in schools of the 21st century [Comunidades Profesionales de Aprendizaje (CPA): Una Revisión Teórica para la Gestión Directiva y el Logro del Liderazgo Pedagógico en las Escuelas del Siglo XXI]. *Fronteiras: Journal of Social, Technological and Environmental Science*, 9(3), 462-477.

<https://doi.org/https://doi.org/10.21664/2238-8869.2020v9i3.p462-477>

Chaparro, L. (2019). *La gestión directiva y la práctica profesional docente en la Institución educativa N° 1262 Amauta José Carlos Mariátegui-UGEL 06-Vitarte*. [tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle] Repositorio Institucional UNE.

<http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3698>

Chávez, I., Chávez, P. J., Lino, J. A. y Magdaleno, B. (2019). La importancia de la gestión directiva en la escuela. *Revista de educación básica*, (3-9), 24-34.

<http://doi:10.35429/JBE.2019.9.3.24.34>

Chinchayhuara, E. P. y Sánchez, M. R. (2021). *Gestión directiva y práctica docente en Instituciones educativas públicas de la ciudad de Chimbote*. [tesis de maestría, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI]. Repositorio Institucional UCT.

<http://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/877>

Donoso, S., Benavides, N., Cancino, V., Castro, M. y López, L. (2012). Análise crítica das políticas de formação de gestores escolares no Chile: 1980-2010. *Revista Brasileira de Educação* [online]. 2012, v. 17, n. 49, pp. 133-158.:

<https://doi.org/10.1590/S1413-24782012000100008>

Esteban, N. T. (2018). *Tipos de Investigación*.

<http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>

Estrada, E., J. (2018). Strategy for the improvement of the directive function in relation to the improvement of the teaching performance through the methodological work in the telesecondary schools of zone 27, sector 5 of the

- telesecondary department of the valley of toluca. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valore, I* Retrieved from <https://www.proquest.com/scholarly-journals/strategy-improvement-directive-function-relation/docview/2247181650/se-2?accountid=37408>
- Estupiñán, M. A. (2017). El empoderamiento para la gestión directiva en la unidad educativa. *ROCA. Revista científico - educacional de la provincia Granma*. 13(4), 39-50.
- Fierro, C., Fortoul, B., y Rosas, L. (1999). Transformando la práctica docente. Una propuesta basada en la investigación -acción. *Maestros y enseñanza Paidós*.
- García, F. J., Juárez, S. C., y Salgado, L. (2018). Gestión escolar y calidad educativa. *Revista Cubana de Educación Superior*, 37(2), 206-216 http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142018000200016&lng=es&tlng=es
- García, M., León, E. y Rosales, A. (2021). Components of educational management applicable by the management team: Componentes de la gestión educativa aplicables por el equipo directivo. *SUMMA. Revista disciplinar en ciencias económicas y sociales*, 3(1), 1-20. DOI: www.doi.org/10.47666/summa.3.1.19
- Granados, L. I., Martínez, L. E. y Romero, S. L. (2016). (Re)significación de la práctica docente: reflexiones acerca del quehacer del maestro A new meaning of the teaching practice: reflections on the teacher's daily basis. *Educación y Ciencia*, 20, 15-25.
- Hernández, R. y Mendoza, C., P. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. *Mc Graw Hill Education*.
- Komić, D., Marušić, S., & Marušić, A. (2015). Research Integrity and Research Ethics in Professional Codes of Ethics: Survey of Terminology Used by Professional Organizations across Research Disciplines. *PloS one*, 10(7) <http://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0133662>
- López, E., García, L. F y Martínez, J. E. (2019). La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en la institución de educación media superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para*

- la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9(18), 792-812.
<https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.471>
- Maya, N. (2016). Un director ¿se hace o nace? La profesionalización de la dirección educativa. *Organización y gestión educativa: Revista del Fórum Europeo de Administradores de la Educación*, 24(1), 6-7.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5313581>
- Mendoza, F. M., & Bolívar, M. E. (2016). Pedagogical Management and Integration of Productive Education Projects in Rural Schools. *Revista Negotium*, 12(35), 39–55.
- Ministerio de Educación. (2003). *Ley General de Educación N° 28044*.
- Ministerio de Educación. (2014). *Marco del buen desempeño docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*.
- Ministerio de Educación. (2014). *Resolución de Secretaría General N° 304–2014-MINEDU. Marco de Buen Desempeño directivo*.
http://www.MINEDU.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Ministerio de Educación. (2020). *Resolución Viceministerial N° 002-2020. Aprobar los lineamientos para la conformación y gestión escolar de las instituciones educativas que se organizan en redes educativas de Gestión escolar*.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/473272/RVM_N_002-2020-MINEDU.pdf
- Ministerio de Educación. (2020). *Proyecto Educativo Nacional-PEN 2036-. El reto de la ciudadanía plena*. Corporación Paes E.I.R.L
- Miranda, S. (2016). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 7(13), 2007-7467.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v7n13/2007-7467-ride-7-13-00562.pdf>
- Miranda, L., & Rosabal, S. (2018). Management in Single-Teacher Schools and Dirección 1: A Challenge to Reach Educational Equity in Rural Contexts in Costa Rica. *Revista Electrónica Educare*, 22(3), 1-30.
<https://doi.org/10.15359/ree.22-3.10>

- Montero, R. I., y Vázquez, A. (2021). La autovaloración de las competencias de gestión directiva y la percepción de los docentes. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 338-364. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.229
- Morales, S. R. (2019). *Gestión directiva y desempeño docente en la Unidad Educativa "Lautaro Aspiazu Sedeño" Palenque, Ecuador, 2018*. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38491>
- Nieto, J. M. (2004). *Estrategias para mejorar la práctica docente*. CCS.
- Oviedo, I. O. T. R. (2020). La gestión directiva en las instituciones escolares en tiempos de pandemia. *Boletín Actas Pedagógicas Grupo de Investigación Edu-Física Universidad del Tolima*, 53.
- Paéz, R.M. (2015). *Práctica y experiencia: claves del saber pedagógico docente*. Unisalle. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/fce-unisalle/20170117095042/Practicaexp.pdf>
- Pereda, E. R. P. (2020). *Incidencia de la gestión directiva en la práctica pedagógica en la Institución educativa privada Marcelino Champagnat Ventanilla Callao 2020*. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53093>
- Rodríguez, G. & Gairín, J. (2017). Influence of the practices of pedagogical leadership in the educational pedagogical practices: case in Chile of the Pedagogical Technical Units. *International Journal of Educational Leadership and Management*, 5(1), 6-29. <http://dx.doi.org/10.17583/ijelm.2017.2469>
- Rodríguez, J. & Hernández, K. (2018). Problematization of Teaching Practices and Teaching Contextualization. *Propósitos y Representaciones*, 6(1), 507-541. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n1.211>
- Salazar, N. L. (2019). *Gestión directiva y relaciones interpersonales en la escuela de educación básica "Eloy Alfaro" Daule-Ecuador, 2018*. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38535>

- Sancho, J. M. (2018). Inovação e ensino. Da “moda” de inovar à transformação da prática de ensino. *Educacao* 41(1), 12-20. <https://doi.org/10.15448/1981-2582.2018.1.29523>
- Solorzano, A. E. (2017). *La gestión educativa y su relación con la práctica docente de la Institución educativa José María Arguedas, Lima, 2017* [tesis de doctorado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]
- Soto, N., Morillo, S., Calderón-Hernández, G., & Betancur, H. D. (2020). El perfil de gestión del directivo docente de Antioquia y los enfoques de gestión administrativa. *Innovar*, 30(77), 123-136. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n77.87453>
- Suárez, J. R., Martín, J.A., Mejía, D. L. y Acuña, E.P. (2016). *Ética y práctica docente*. Universidad del Norte. Fundación Promigas.
- Valles, M. E., Rodríguez, H. J., Del Valle, D., Rojas, O. J. & Jiménez, D. D. (2017). Gestión del director para el fortalecimiento del proceso educativo en las escuelas primarias. *Panorama*. Editorial Politécnico Grancolombiano, Panorama 11(20).
- Villavicencio, E. (2019). ¿Cómo plantear las variables de una investigación? Operacionalización de las variables. *Odontología Activa Revista Científica*, 4(1), 15-20. <https://doi.org/10.31984/oactiva.v4i1.289>
- Viveros, S. M., & Sánchez, L. (2018). La gestión académica del Modelo Pedagógico sociocrítico en la Institución educativa: rol del docente. *Universidad y Sociedad*, 10(5), 424-433. <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia de la tesis.

Título: Gestión directiva en la práctica docente de una Institución educativa, Yarinacocha - Ucayali, 2021.								
Autora: Ketty Marquez Bardales de Ramirez								
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES					
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la influencia de la gestión directiva en la práctica docente de una Institución educativa, Yarinacocha - Ucayali, 2021?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>1) ¿Cuál es la influencia de la dimensión estratégica en la práctica docente de una Institución educativa?</p> <p>2) ¿Cuál es la influencia de la dimensión pedagógica en la práctica docente de una Institución educativa?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la influencia de la gestión directiva en la práctica docente de una Institución educativa, Yarinacocha - Ucayali, 2021.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>1) Establecer la influencia de la dimensión estratégica en la práctica docente de una Institución educativa.</p> <p>2) Establecer la influencia de la dimensión pedagógica en la práctica docente de una Institución educativa.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL Existe influencia de la gestión directiva en la práctica docente de una Institución educativa, Yarinacocha - Ucayali, 2021.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <p>1) Existe influencia de la dimensión estratégica en la práctica docente de una Institución educativa.</p> <p>2) Existe influencia de la dimensión pedagógica en la práctica docente de una Institución educativa.</p> <p>3) Existe influencia de la dimensión comunitaria en la práctica docente de una Institución educativa.</p>	VARIABLE I: Gestión directiva					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles y rangos	
			Estratégica	Objetivos	1	Ordinal	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bueno 70 - 105 Regular 50 - 69 Deficiente 21 - 49
				Metas	2			
				Liderazgo	3			
Pedagógica	Planificación	4						
	Toma de decisiones	5						
Comunitaria	Enseñanza	6						
	Aprendizaje	7						
	Plan	8						
Administrativa	Insumos	9, 10						
	Relaciones	11						
	Oportunidades	12						
Comunitaria	Amenazas	13						
	Estrategias	14						
	Organización	15						
	Conducción	16						
	Control	17						
Administrativa	Evaluación	18						
	Recursos	19						
		20, 21						

<p>3) ¿Cuál es la influencia de la dimensión comunitaria en la práctica docente de una Institución educativa?</p> <p>4) ¿Cuál es la influencia de la dimensión administrativa en la práctica docente de una Institución educativa?</p>	<p>3) Establecer la influencia de la dimensión comunitaria en la práctica docente de una Institución educativa.</p> <p>4) Establecer la influencia de la dimensión administrativa en la práctica docente de una Institución educativa.</p>	<p>4) Existe influencia de la dimensión administrativa en la práctica docente de una Institución educativa.</p>	VARIABLE: Práctica docente					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems		Nivel	
			Personal	Capacidades	1	Ordinal	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bueno 100 - 135 Regular 64 - 99 Deficiente 27 - 63
				Debilidades	2			
				Virtudes	3			
				Defectos	4			
			Institucional	Normas	5			
				Costumbres	6			
Valores	7							
Intereses	8							
Interpersonal	Relaciones	9						
	Equipo trabajo	10, 11						
	Padres de familia	12						
	Comunicación	13						
	Clima institucional	14						
Social	Históricos	15						
	Contexto	16, 17						
	Condiciones	18						
	Oportunidades	19						
Didáctica	Habilidades	20						
	Conocimientos	21						
	Estrategias	22						
Valoral	Valores	23						
	Enseñanza	24, 25						
	Programas curriculares	26						
	Normas	27						

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Método: Hipotético-deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Aplicada</p> <p>Diseño: No experimental: Transversal Correlacional causal.</p>	<p>Población: 77 docentes y jerárquicos de una Institución educativa, Yarinacocha - Ucayali, 2021.</p> <p>Tipo de muestreo: No probalística- intencional</p> <p>Tamaño de la muestra: 67 docentes de una Institución educativa de Yarinacocha.</p>	<p>Variable I: Gestión directiva Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p> <p>Variable D: Práctica docente Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>	<p>Descriptiva: se realizó el análisis descriptivo de las variables con sus respectivas dimensiones, cuyo resultado serán procesados sobre las tablas de frecuencia y figuras.</p> <p>Inferencial: Para la prueba de hipótesis se utilizaron el estadígrafo de Regresión Logística Ordinal, porque ambas variables son categóricas y se busca la influencia de una variable sobre otra.</p>

Anexo 2

Operacionalización de las variables

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión directiva	La gestión directiva es el grupo de actividades organizadas y relacionadas entre sí, cuyo propósito es movilizar a toda la comunidad educativa a trabajar en conjunto, con la finalidad de alcanzar los resultados esperados en la gestión, además de, abarcar el logro de los aprendizajes, asegurando que los estudiantes accedan y permanezcan en la educación básica (MINEDU, 2020, p. 5).	La variable Gestión directiva se midió a través de las dimensión estratégica, pedagógica, comunitaria y administrativa. Por ejemplo, en el primer caso se utilizaron los indicadores: objetivos, metas, liderazgo, planificación, y toma de decisiones. En el segundo caso, la dimensión pedagógica utilizó los indicadores: enseñanza, aprendizaje, plan e insumos. En el tercer caso, los indicadores utilizados fueron: relaciones, oportunidades, amenazas y estrategias. Por último, los indicadores que emplearon fueron: organización, conducción, control, evaluación y recursos.	Estratégica	Objetivos Metas Liderazgo Planificación Toma de decisiones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Pedagógica	Enseñanza Aprendizaje Plan Insumos	
			Comunitaria	Relaciones Oportunidades Amenazas Estrategias	
			Administrativa	Organización Conducción Control Evaluación Recursos	

Práctica docente	Fierro et al. (1999), señalaron que la práctica docente es la expresión de todo el conocimiento presente en el educador, quien busca estrategias necesarias para el óptimo aprendizaje de sus estudiantes y donde se interrelaciona no solo con los educandos, sino también con los padres de familia, demás docentes y autoridades educativas. Asimismo, la práctica docente, es un ejercicio o praxis social, donde se relaciona el docente con sus estudiantes, preparándolos a través de contenidos educativos y saberes culturales para la vida, y donde; a la vez; el docente expresa sus valores, creencias e identidades propias de su personalidad y del trabajo	La variable Práctica Docente se midió a través de las dimensiones; personal, institucional, interpersonal, social, didáctica y valoral. Por ejemplo, en el primer caso, se utilizaron los indicadores capacidades, debilidades, virtudes y defectos. En el segundo caso, los indicadores fueron: normas, costumbres, valores e intereses. Para la tercera dimensión los indicadores a trabajar fueron: relaciones, equipo de trabajo, padres de familia, comunicación y clima institucional. En la cuarta dimensión se utilizaron los indicadores: históricos, contexto, condiciones y oportunidades; en la quinta dimensión los indicadores fueron: habilidades, conocimientos y estrategias. Por último, en la dimensión valoral se utilizaron: valores,	Personal	Capacidades Debilidades Virtudes Defectos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre. 5. Siempre
			Institucional	Normas Costumbres Valores Intereses	
			Interpersonal	Relaciones Equipo trabajo Padres de familia Comunicación Clima institucional	
			Social	Históricos Contexto Condiciones Oportunidades	
			Didáctica	Habilidades Conocimientos Estrategias	
			Valoral	Valores Enseñanza Programas curriculares Normas	

	institucional (Granados, Martínez y Romero, 2016).	enseñanza, programas curriculares y normas.			
--	--	---	--	--	--

Fuente: Elaboración propia

Anexo 5

Instrumentos: -Cuestionario sobre Gestión directiva -Cuestionario sobre Práctica docente

Autora: Ketty Marquez Bardales de Ramirez

Año: 2021

Sección 2 de 3

Cuestionario sobre Gestión directiva

Estimado(a) docente, completen el cuestionario de acuerdo a las alternativas que crea conveniente:

Sexo *

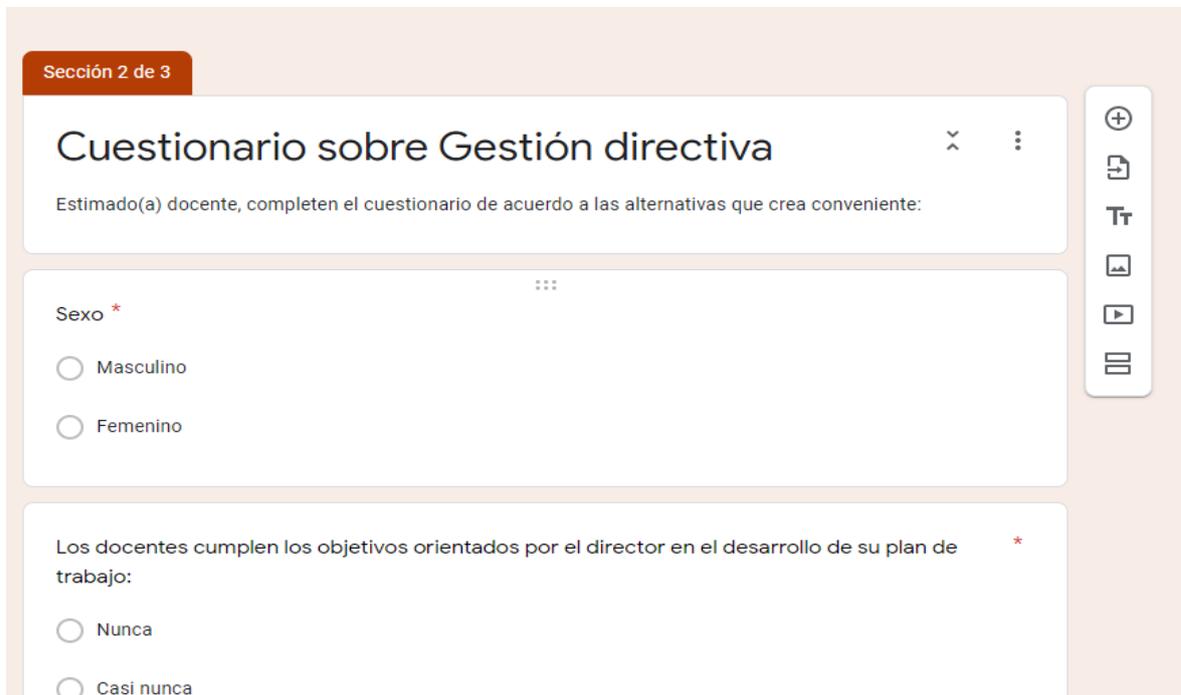
Masculino

Femenino

Los docentes cumplen los objetivos orientados por el director en el desarrollo de su plan de trabajo: *

Nunca

Casi nunca



Sección 3 de 3

Cuestionario sobre Práctica docente

Estimado(a) docente, completen el cuestionario de acuerdo a las alternativas que crea conveniente:

Los docentes promueven las capacidades cognitivas de los estudiantes: *

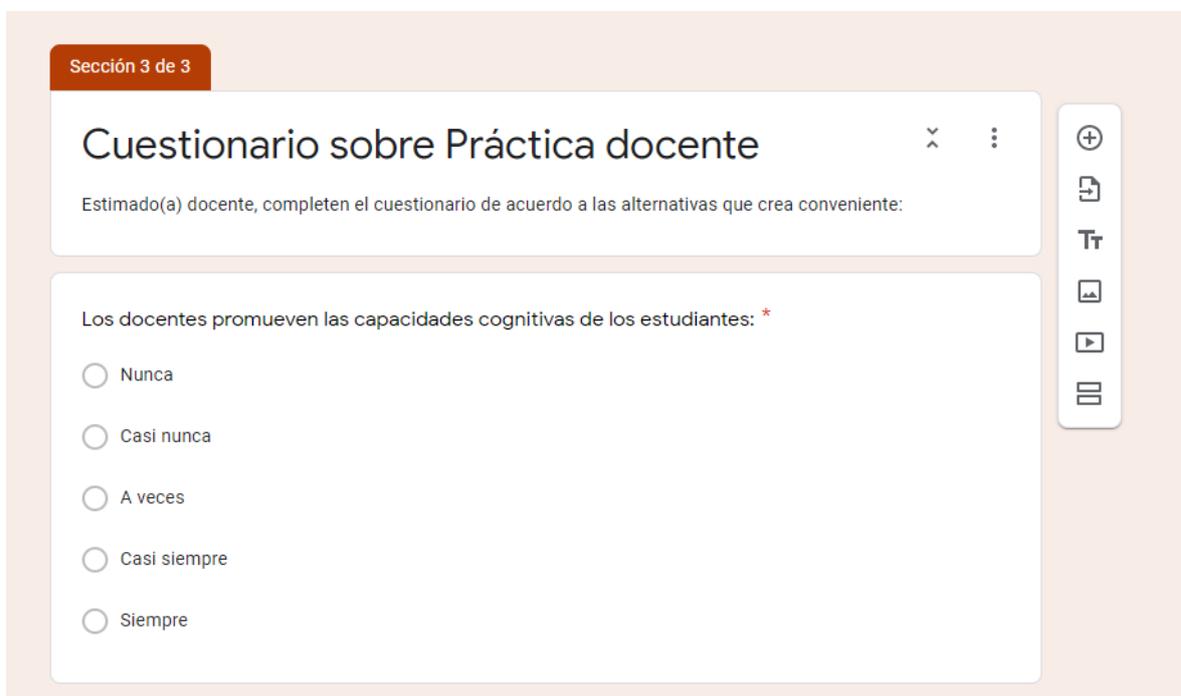
Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre



CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DIRECTIVA

Estimado Docente: Esta encuesta tiene por finalidad recoger algunos datos con los cuales me permitirá hacer una investigación sobre la gestión directiva, siendo anónima, por favor, trate de que la información brindada sea lo más sincera posible. Les agradezco por su participación y colaboración.

SEXO: H () M ()

Instrucciones: A continuación, se presentan 21 ítems distribuidos en 4 dimensiones, donde usted marcará con una (X) la alternativa que crea conveniente:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Dimensión estratégica						
N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	Los docentes cumplen los objetivos orientados por el director en el desarrollo de su plan de trabajo.					
2	Se proyecta las metas institucionales en torno al aprendizaje de los estudiantes.					
3	El directivo tiene un liderazgo democrático que promueve la participación de los docentes en las decisiones de la IE.					
4	La Institución educativa cuenta con un sistema de planificación curricular colegiada.					
5	Se diversifica la planificación de las experiencias de aprendizaje.					
6	El directivo toma decisiones democráticas para mejorar el trabajo en equipo.					
Dimensión pedagógica						
7	Se organiza talleres para implementar estrategias de enseñanza en el contexto actual.					
8	El directivo promueve equipos de interaprendizaje para la mejora de aprendizaje en los estudiantes.					
9	El directivo Incentiva a los docentes para participar en la elaboración del Plan Anual de Trabajo.					
10	Se cumple con las actividades programadas en el plan anual de trabajo.					
11	El directivo gestiona los insumos pertinentes para que el docente realice su labor pedagógica.					
Dimensión comunitaria						
12	El directivo promueve las buenas relaciones interpersonales entre los docentes.					
13	El directivo aprovecha las oportunidades de su entorno para gestionar mejoras para la institución.					
14	El directivo promueve acciones para superar las amenazas presentes en la Institución.					

15	Se plantean estrategias para atender las necesidades educativas de acuerdo a los enfoques curriculares vigentes.					
Dimensión administrativa						
16	El directivo promueve la organización de las actividades educativas de acuerdo con la jornada laboral del docente.					
17	El directivo escucha propuestas y recibe sugerencias para la conducción de la Institución educativa de acuerdo a las normas vigentes.					
18	Existe un registro de control de asistencia docente que se actualiza diariamente.					
19	El directivo maneja el instrumento Rúbricas de observación del desempeño docente en el aula para la evaluación de los docentes.					
20	El directivo garantiza que haya transparencia en la captación y uso de los recursos dentro la IE.					
21	Brinda información detallada y oportuna sobre los recursos económicos y financieros de la Institución.					

CUESTIONARIO SOBRE PRÁCTICA DOCENTE

Estimado Docente: Esta encuesta tiene por finalidad recoger algunos datos con los cuales me permitirá hacer una investigación sobre la gestión directiva, siendo anónima, por favor, trate de que la información brindada sea lo más sincera posible. Les agradezco por su participación y colaboración.

SEXO: H () M ()

Instrucciones: A continuación, se presentan 27 ítems distribuidos en 6 dimensiones, donde usted marcará con una (X) la alternativa que crea conveniente:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Dimensión personal						
N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	Los docentes promueven las capacidades cognitivas de los estudiantes.					
2	Los docentes identifican las debilidades que tienen sus estudiantes, buscando estrategias para convertirlas en fortalezas.					
3	Los docentes refuerzan las virtudes observadas en sus estudiantes.					
4	Los docentes utilizan estrategias motivadoras a los estudiantes para aceptarse con sus defectos y virtudes.					
Dimensión institucional						
5	Los docentes cumplen con las disposiciones normativas emanadas por el MINEDU.					
6	Se respetan las costumbres de cada miembro de la comunidad educativa.					
7	Los estudiantes conocen los valores institucionales para ponerlas en práctica.					
8	Se identifica con los intereses institucionales.					
Dimensión interpersonal						
9	Existe buena relación entre maestros y estudiantes					
10	Los docentes participan activamente en los equipos de trabajo					
11	Los equipos de trabajo son elegidos democráticamente.					
12	La IE cuenta con estrategias para promover la participación de los padres y madres de familia en la educación de sus hijos.					
13	Los docentes emplean comunicación fluida y asertiva con los padres de familia.					

14	El clima institucional es favorable para el desempeño laboral de los trabajadores.					
Dimensión social						
15	Los docentes promueven la investigación sobre los acontecimientos históricos que atraviesa el país.					
16	Los docentes diseñan experiencias de aprendizaje de acuerdo al contexto.					
17	Se involucra a los estudiantes en los problemas que aquejan al mundo en el contexto actual.					
18	Se respeta las condiciones culturales y socio económicas de los estudiantes.					
19	Se brinda las mismas oportunidades educativas a los estudiantes.					
Dimensión didáctica						
20	Los docentes desarrollan habilidades cognitivas para el aprendizaje de sus estudiantes.					
21	Los docentes promueven el conocimiento previo de sus estudiantes al iniciar su sesión de clase.					
22	Los docentes utilizan estrategias para promover el pensamiento crítico de sus estudiantes.					
Dimensión valoral						
23	Se promueve la práctica de valores dentro y fuera de la Institución educativa.					
24	Los docentes utilizan estrategias de enseñanza para promover el trabajo en equipo					
25	Se utilizan estrategias tecnológicas y digitales para la enseñanza de los estudiantes.					
26	Los docentes elaboran sus programas curriculares teniendo en cuenta los valores institucionales.					
27	Se Incentiva a los estudiantes al cumplimiento de las normas establecidas en el reglamento interno.					

Anexo 6

Validez del Instrumento: Gestión directiva



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN DIRECTIVA

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: ESTRATÉGICA								
1	Los docentes cumplen los objetivos orientados por el director en el desarrollo de su plan de trabajo.	✓		✓		✓		
2	Se proyecta las metas institucionales en torno al aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
3	El directivo tiene un liderazgo democrático que promueve la participación de los docentes en las decisiones de la IE.	✓		✓		✓		
4	La Institución educativa cuenta con un sistema de planificación curricular colegiada.	✓		✓		✓		
5	Se diversifica la planificación de las experiencias de aprendizaje.	✓		✓		✓		
6	El directivo toma decisiones democráticas para mejorar el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: PEDAGÓGICA								
7	Se organiza talleres para implementar estrategias de enseñanza en el contexto actual.	✓		✓		✓		
8	El directivo promueve equipos de interaprendizaje para la mejora de aprendizaje en los estudiantes.	✓		✓		✓		
9	El directivo incentiva a los docentes para participar en la elaboración del Plan Anual de Trabajo.	✓		✓		✓		
10	Se cumple con las actividades programadas en el plan anual de trabajo.	✓		✓		✓		
11	El directivo gestiona los insumos pertinentes para que el docente realice su labor pedagógica.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: COMUNITARIA								
12	El directivo promueve las buenas relaciones interpersonales entre los docentes.	✓		✓		✓		

13	El directivo aprovecha las oportunidades de su entorno para gestionar mejoras para la institución.	✓	✓	✓	
14	El directivo promueve acciones para superar las amenazas presentes en la Institución.	✓	✓	✓	
15	Se plantean estrategias para atender las necesidades educativas de acuerdo a los enfoques curriculares vigentes.	✓	✓	✓	
DIMENSIÓN 4: ADMINISTRATIVA					
16	El directivo promueve la organización de las actividades educativas de acuerdo con la jornada laboral del docente.	✓	✓	✓	
17	El directivo escucha propuestas y recibe sugerencias para la conducción de la institución educativa de acuerdo a las normas vigentes.	✓	✓	✓	
18	Existe un registro de control de asistencia docente que se actualiza diariamente.	✓	✓	✓	
19	El directivo maneja el instrumento Rúbricas de observación del desempeño docente en el aula para la evaluación de los docentes.	✓	✓	✓	
20	El directivo garantiza que haya transparencia en la captación y uso de los recursos dentro la IE.	✓	✓	✓	
21	Brinda información detallada y oportuna sobre los recursos económicos y financieros de la Institución.	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia porque los items formulados miden la dimensión y variable.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Elizabeth Norma Calisto Arias DNI: 07634230

Especialidad del validador: Docente en Educación; Lic. en Lengua y Literatura; Lic. en Inglés

Pucallpa, 5 de 6 del 2021


Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN DIRECTIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: ESTRATÉGICA								
1	Los docentes cumplen los objetivos orientados por el director en el desarrollo de su plan de trabajo.	✓		✓		✓		
2	Se proyecta las metas institucionales en torno al aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
3	El directivo tiene un liderazgo democrático que promueve la participación de los docentes en las decisiones de la IE.	✓		✓		✓		
4	La Institución educativa cuenta con un sistema de planificación curricular colegiada.	✓		✓		✓		
5	Se diversifica la planificación de las experiencias de aprendizaje.	✓		✓		✓		
6	El directivo toma decisiones democráticas para mejorar el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: PEDAGÓGICA								
7	Se organiza talleres para implementar estrategias de enseñanza en el contexto actual.	✓		✓		✓		
8	El directivo promueve equipos de interaprendizaje para la mejora de aprendizaje en los estudiantes.	✓		✓		✓		
9	El directivo Incentiva a los docentes para participar en la elaboración del Plan Anual de Trabajo.	✓		✓		✓		
10	Se cumple con las actividades programadas en el plan anual de trabajo.	✓		✓		✓		
11	El directivo gestiona los insumos pertinentes para que el docente realice su labor pedagógica.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: COMUNITARIA								
12	El directivo promueve las buenas relaciones interpersonales entre los docentes.	✓		✓		✓		

13	El directivo aprovecha las oportunidades de su entorno para gestionar mejoras para la institución.	✓		✓		✓	
14	El directivo promueve acciones para superar las amenazas presentes en la Institución.	✓		✓		✓	
15	Se plantean estrategias para atender las necesidades educativas de acuerdo a los enfoques curriculares vigentes.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4: ADMINISTRATIVA							
16	El directivo promueve la organización de las actividades educativas de acuerdo con la jornada laboral del docente.	✓		✓		✓	
17	El directivo escucha propuestas y recibe sugerencias para la conducción de la institución educativa de acuerdo a las normas vigentes.	✓		✓		✓	
18	Existe un registro de control de asistencia docente que se actualiza diariamente.	✓		✓		✓	
19	El directivo maneja el instrumento Rúbricas de observación del desempeño docente en el aula para la evaluación de los docentes.	✓		✓		✓	
20	El directivo garantiza que haya transparencia en la captación y uso de los recursos dentro la IE.	✓		✓		✓	
21	Brinda información detallada y oportuna sobre los recursos económicos y financieros de la Institución.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia por que los ítems formulados mide los dimensiones

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

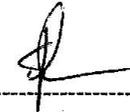
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Percy Orlando Rojas Medina DNI: 21548412

Especialidad del validador: Docente en Educación Especialidad: Matemática y Física

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Pucallpa, 04 de Junio del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN DIRECTIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1: ESTRATÉGICA							
1	Los docentes cumplen los objetivos orientados por el director en el desarrollo de su plan de trabajo.	✓		✓		✓		
2	Se proyecta las metas institucionales en tomo al aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
3	El directivo tiene un liderazgo democrático que promueve la participación de los docentes en las decisiones de la IE.	✓		✓		✓		
4	La Institución educativa cuenta con un sistema de planificación curricular colegiada.	✓		✓		✓		
5	Se diversifica la planificación de las experiencias de aprendizaje.	✓		✓		✓		
6	El directivo toma decisiones democráticas para mejorar el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: PEDAGÓGICA							
7	Se organiza talleres para implementar estrategias de enseñanza en el contexto actual.	✓		✓		✓		
8	El directivo promueve equipos de interaprendizaje para la mejora de aprendizaje en los estudiantes.	✓		✓		✓		
9	El directivo Incentiva a los docentes para participar en la elaboración del Plan Anual de Trabajo.	✓		✓		✓		
10	Se cumple con las actividades programadas en el plan anual de trabajo.	✓		✓		✓		
11	El directivo gestiona los insumos pertinentes para que el docente realice su labor pedagógica.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: COMUNITARIA							
12	El directivo promueve las buenas relaciones interpersonales entre los docentes.	✓		✓		✓		

13	El directivo aprovecha las oportunidades de su entorno para gestionar mejoras para la institución.	✓	✓	✓	
14	El directivo promueve acciones para superar las amenazas presentes en la Institución.	✓	✓	✓	
15	Se plantean estrategias para atender las necesidades educativas de acuerdo a los enfoques curriculares vigentes.	✓	✓	✓	
DIMENSIÓN 4: ADMINISTRATIVA					
16	El directivo promueve la organización de las actividades educativas de acuerdo con la jornada laboral del docente.	✓	✓	✓	
17	El directivo escucha propuestas y recibe sugerencias para la conducción de la institución educativa de acuerdo a las normas vigentes.	✓	✓	✓	
18	Existe un registro de control de asistencia docente que se actualiza diariamente.	✓	✓	✓	
19	El directivo maneja el instrumento Rúbricas de observación del desempeño docente en el aula para la evaluación de los docentes.	✓	✓	✓	
20	El directivo garantiza que haya transparencia en la captación y uso de los recursos dentro la IE.	✓	✓	✓	
21	Brinda información detallada y oportuna sobre los recursos económicos y financieros de la Institución.	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Si hay suficiencia porque los ítems formulados miden la dimensión y variable*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: *Dr/ Mg: Mg. Geni. Elvira Rojas Flores* DNI: *09129274*

Especialidad del validador: *Docente de Educación: Lic. en Filosofía, Ps. y Ciencias Sociales y Lic. en Psicología*

Pucallpa 5 de 6 del 2021.

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


Firma del Experto Informante.

Validez del Instrumento: Práctica docente



ESCUELA DE POSGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: PRÁCTICA DOCENTE

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1: PERSONAL							
1	Los docentes promueven las capacidades cognitivas de los estudiantes.	✓		✓		✓		
2	Los docentes identifican las debilidades que tienen sus estudiantes, buscando estrategias para convertirlas en fortalezas.	✓		✓		✓		
3	Los docentes refuerzan las virtudes observadas en sus estudiantes.	✓		✓		✓		
4	Los docentes utilizan estrategias motivadoras a los estudiantes para aceptarse con sus defectos y virtudes.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: INSTITUCIONAL							
5	Los docentes cumplen con las disposiciones normativas emanadas por el MINEDU.	✓		✓		✓		
6	Se respetan las costumbres de cada miembro de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
7	Los estudiantes conocen los valores institucionales para ponerlas en práctica.	✓		✓		✓		
8	Se identifica con los intereses institucionales.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: INTERPERSONAL							
9	Existe buena relación entre maestros y estudiantes	✓		✓		✓		
10	Los docentes participan activamente en los equipos de trabajo	✓		✓		✓		
11	Los equipos de trabajo son elegidos democráticamente.	✓		✓		✓		
12	La IE cuenta con estrategias para promover la participación de los padres y madres de familia en la educación de sus hijos.	✓		✓		✓		
13	Los docentes emplean comunicación fluida y asertiva con los padres de familia.	✓		✓		✓		
14	El clima institucional es favorable para el desempeño laboral de los trabajadores.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: SOCIAL							
15	Los docentes promueven la investigación sobre los acontecimientos históricos que atraviesa el país.	✓		✓		✓		

16	Los docentes diseñan experiencias de aprendizaje de acuerdo al contexto.	✓	✓	✓	
17	Se involucra a los estudiantes en los problemas que aquejan al mundo en el contexto actual.	✓	✓	✓	
18	Se respeta las condiciones culturales y socio económicas de los estudiantes.	✓	✓	✓	
19	Se brinda las mismas oportunidades educativas a los estudiantes.	✓	✓	✓	
DIMENSIÓN 5: DIDÁCTICA					
20	Los docentes desarrollan habilidades cognitivas para el aprendizaje de sus estudiantes.	✓	✓	✓	
21	Los docentes promueven el conocimiento previo de sus estudiantes al iniciar su sesión de clase.	✓	✓	✓	
22	Los docentes utilizan estrategias para promover el pensamiento crítico de sus estudiantes.	✓	✓	✓	
DIMENSIÓN 6: VALORAL					
23	Se promueve la práctica de valores dentro y fuera de la institución educativa.	✓	✓	✓	
24	Los docentes utilizan estrategias de enseñanza para promover el trabajo en equipo	✓	✓	✓	
25	Se utilizan estrategias tecnológicas y digitales para la enseñanza de los estudiantes.	✓	✓	✓	
26	Los docentes elaboran sus programas curriculares teniendo en cuenta los valores institucionales.	✓	✓	✓	
27	Se incentiva a los estudiantes al cumplimiento de las normas establecidas en el reglamento interno.	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Si hay suficiencia porque los items formulados miden la dimension y variable*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Dra. Elizabeth Norma Calixto Arias* DNI: *07634330*

Especialidad del validador: *Docente en Educación; Lic en Lengua y Literatura & Lic. en Inglés*

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Pucallpa 9 de 5 de 6 del 2021

[Firma]
 Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: PRÁCTICA DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PERSONAL								
1	Los docentes promueven las capacidades cognitivas de los estudiantes.	✓		✓		✓		
2	Los docentes identifican las debilidades que tienen sus estudiantes, buscando estrategias para convertirlas en fortalezas.	✓		✓		✓		
3	Los docentes refuerzan las virtudes observadas en sus estudiantes.	✓		✓		✓		
4	Los docentes utilizan estrategias motivadoras a los estudiantes para aceptarse con sus defectos y virtudes.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: INSTITUCIONAL								
5	Los docentes cumplen con las disposiciones normativas emanadas por el MINEDU.	✓		✓		✓		
6	Se respetan las costumbres de cada miembro de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
7	Los estudiantes conocen los valores institucionales para ponerlas en práctica.	✓		✓		✓		
8	Se identifica con los intereses institucionales.							
DIMENSIÓN 3: INTERPERSONAL								
9	Existe buena relación entre maestros y estudiantes	✓		✓		✓		
10	Los docentes participan activamente en los equipos de trabajo	✓		✓		✓		
11	Los equipos de trabajo son elegidos democráticamente.	✓		✓		✓		
12	La IE cuenta con estrategias para promover la participación de los padres y madres de familia en la educación de sus hijos.	✓		✓		✓		
13	Los docentes emplean comunicación fluida y asertiva con los padres de familia.	✓		✓		✓		
14	El clima institucional es favorable para el desempeño laboral de los trabajadores.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: SOCIAL								
15	Los docentes promueven la investigación sobre los acontecimientos históricos que atraviesa el país.	✓		✓		✓		

16	Los docentes diseñan experiencias de aprendizaje de acuerdo al contexto.	✓	✓	✓		
17	Se involucra a los estudiantes en los problemas que aquejan al mundo en el contexto actual.	✓	✓	✓		
18	Se respeta las condiciones culturales y socio económicas de los estudiantes.	✓	✓	✓		
19	Se brinda las mismas oportunidades educativas a los estudiantes.	✓	✓	✓		
DIMENSIÓN 5: DIDÁCTICA						
20	Los docentes desarrollan habilidades cognitivas para el aprendizaje de sus estudiantes.	✓	✓	✓		
21	Los docentes promueven el conocimiento previo de sus estudiantes al iniciar su sesión de clase.	✓	✓	✓		
22	Los docentes utilizan estrategias para promover el pensamiento crítico de sus estudiantes.	✓	✓	✓		
DIMENSIÓN 6: VALORAL						
23	Se promueve la práctica de valores dentro y fuera de la institución educativa.	✓	✓	✓		
24	Los docentes utilizan estrategias de enseñanza para promover el trabajo en equipo	✓	✓	✓		
25	Se utilizan estrategias tecnológicas y digitales para la enseñanza de los estudiantes.	✓	✓	✓		
26	Los docentes elaboran sus programas curriculares teniendo en cuenta los valores institucionales.	✓	✓	✓		
27	Se incentiva a los estudiantes al cumplimiento de las normas establecidas en el reglamento interno.	✓	✓	✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Percy Orlando Rojas Medina DNI: 21548412

Especialidad del validador: Docente Educación Especialidad Matemática y Física

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Pucallpa, 04 de Junio del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: PRÁCTICA DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1: PERSONAL							
1	Los docentes promueven las capacidades cognitivas de los estudiantes.	✓		✓		✓		
2	Los docentes identifican las debilidades que tienen sus estudiantes, buscando estrategias para convertirlas en fortalezas.	✓		✓		✓		
3	Los docentes refuerzan las virtudes observadas en sus estudiantes.	✓		✓		✓		
4	Los docentes utilizan estrategias motivadoras a los estudiantes para aceptarse con sus defectos y virtudes.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: INSTITUCIONAL	SI	No	SI	No	SI	No	
5	Los docentes cumplen con las disposiciones normativas emanadas por el MINEDU.	✓		✓		✓		
6	Se respetan las costumbres de cada miembro de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
7	Los estudiantes conocen los valores institucionales para ponerlas en práctica.	✓		✓		✓		
8	Se identifica con los intereses institucionales.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: INTERPERSONAL	SI	No	SI	No	SI	No	
9	Existe buena relación entre maestros y estudiantes	✓		✓		✓		
10	Los docentes participan activamente en los equipos de trabajo	✓		✓		✓		
11	Los equipos de trabajo son elegidos democráticamente.	✓		✓		✓		
12	La IE cuenta con estrategias para promover la participación de los padres y madres de familia en la educación de sus hijos.	✓		✓		✓		
13	Los docentes emplean comunicación fluida y asertiva con los padres de familia.	✓		✓		✓		
14	El clima institucional es favorable para el desempeño laboral de los trabajadores.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: SOCIAL	✓		✓		✓		
15	Los docentes promueven la investigación sobre los acontecimientos históricos que atraviesa el país.	✓		✓		✓		

16	Los docentes diseñan experiencias de aprendizaje de acuerdo al contexto.	✓	✓	✓	
17	Se involucra a los estudiantes en los problemas que aquejan al mundo en el contexto actual.	✓	✓	✓	
18	Se respeta las condiciones culturales y socio económicas de los estudiantes.	✓	✓	✓	
19	Se brinda las mismas oportunidades educativas a los estudiantes.	✓	✓	✓	
DIMENSIÓN 5: DIDÁCTICA					
20	Los docentes desarrollan habilidades cognitivas para el aprendizaje de sus estudiantes.	✓	✓	✓	
21	Los docentes promueven el conocimiento previo de sus estudiantes al iniciar su sesión de clase.	✓	✓	✓	
22	Los docentes utilizan estrategias para promover el pensamiento crítico de sus estudiantes.	✓	✓	✓	
DIMENSIÓN 6: VALORAL					
23	Se promueve la práctica de valores dentro y fuera de la institución educativa.	✓	✓	✓	
24	Los docentes utilizan estrategias de enseñanza para promover el trabajo en equipo.	✓	✓	✓	
25	Se utilizan estrategias tecnológicas y digitales para la enseñanza de los estudiantes.	✓	✓	✓	
26	Los docentes elaboran sus programas curriculares teniendo en cuenta los valores institucionales.	✓	✓	✓	
27	Se Incentiva a los estudiantes al cumplimiento de las normas establecidas en el reglamento interno.	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Si hay suficiencia porque los ítems formulados miden la dimensión y variable*

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [✓] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Mg. Gami Dharma Cajun Flores* DNI: *00120274*

Especialidad del validador: *Docente de Educación, Lic. en Filosofía, Ps. y Ciencias Sociales y Lic. en Psicología*

Pucallpa ...5...de...6...del 2021

[Firma manuscrita]

Firma del Experto Informante.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Anexo 7

Título: Validación de juicio de expertos sobre Gestión directiva y Práctica

docente

N°	Grado académico	Nombre y apellido del experto	Dictamen
1	Doctor en Administración de la Educación	Percy Orlando Rojas Medina	Aplicable
2	Doctora en Administración de la Educación	Elizabeth Norma Calixto Arias	Aplicable
3	Maestro en Ciencias de la Educación con mención en Investigación y docencia	Geni Llerme Tafur Flores	Aplicable

Anexo 8

Prueba piloto

Variable independiente. Gestión directiva

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,976	21

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
G1	74,20	322,178	,893	,975
G2	74,40	315,156	,912	,974
G3	75,30	297,789	,923	,974
G4	74,20	320,178	,795	,975
G5	74,10	323,433	,809	,975
G6	74,50	322,278	,728	,975
G7	74,90	319,211	,808	,975
G8	75,20	315,733	,606	,977
G9	74,80	305,067	,935	,973
G10	74,60	312,044	,889	,974
G11	75,60	318,267	,531	,978
G12	75,00	306,889	,872	,974
G13	75,20	302,178	,931	,973
G14	75,00	305,778	,900	,974
G15	74,90	315,656	,931	,974
G16	74,90	298,767	,936	,973
G17	74,70	311,344	,874	,974
G18	73,70	341,122	,191	,978
G19	74,80	301,956	,772	,976
G20	74,80	308,178	,940	,973
G21	75,20	302,400	,926	,973

Variable dependiente. Práctica docente

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,977	27

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
P1	107,40	290,044	,915	,976
P2	107,80	275,733	,951	,975
P3	107,80	282,844	,833	,976
P4	107,70	279,344	,898	,976
P5	107,20	295,511	,598	,977
P6	107,50	283,611	,797	,976
P7	108,10	281,878	,742	,977
P8	107,80	273,956	,814	,976
P9	107,20	292,400	,778	,977
P10	107,70	278,678	,922	,975
P11	107,90	278,989	,911	,976
P12	108,50	280,500	,632	,978
P13	107,40	290,044	,915	,976
P14	108,00	276,000	,968	,975
P15	108,00	290,000	,497	,978
P16	107,40	288,044	,753	,977
P17	107,60	283,600	,835	,976
P18	107,50	287,833	,791	,976
P19	107,50	286,500	,690	,977
P20	107,60	290,489	,719	,977
P21	107,40	290,044	,915	,976
P22	107,50	281,611	,873	,976
P23	107,40	286,489	,821	,976
P24	107,60	285,822	,748	,977
P25	107,80	285,511	,733	,977
P26	107,90	276,100	,795	,977
P27	107,60	286,489	,722	,977

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 27 de Mayo de 2021

Carta P. 071-2021-UCV-EPG-SP

DOCTOR
OSCAR MANUEL GÓMEZ ARROYO
DIRECTOR
INSTITUCIÓN EDUCATIVA "YARINACOCHA"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **MARQUEZ BARDALES DE RAMIREZ, KETTY**; identificado(a) con DNI N° 00122153 y código de matrícula N° 7001031691; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN en modalidad semipresencial quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

**GESTIÓN DIRECTIVA EN LA PRÁCTICA DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA,
YARINACOCHA - UCAYALI, 2021**

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo



Anexo 10



COMUNICADO A LOS COLEGAS DOCENTES DE LA I.E. YARIANCOCHA

Estimados colegas, muy buenos días. Para comunicarles que la profesora **Ketty Márquez Bardales**, docente de nuestra institución educativa, ha solicitado realizar una encuesta a los docentes de esta institución educativa, como parte de su trabajo de tesis, para optar el grado académico de maestra. Por lo que, solicitó el apoyo a todos los colegas docentes participando de la encuesta ingresando al siguiente link; <https://forms.gle/wpMjkALLwMzxN7s28>

Puerto Callao, 08 de junio del 2021



Consentimiento informado

Investigación: Gestión directiva en la práctica docente

Estimado(a) docente, te invito a responder los siguientes cuestionarios para una tesis de investigación. Les agradezco de antemano por su participación.

***Obligatorio**

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento es dar a los participantes de esta investigación una clara explicación de la misma, así como de su rol de participante. La presente investigación es conducida por la Lic. Ketty Marquez Bardales de Ramirez, estudiante de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de esta investigación es conocer la influencia de la Gestión directiva en la práctica docente. Si Ud. accede a participar de este estudio, se le pedirá responder unos cuestionarios de: Gestión directiva y Práctica docente. Esto tomará aproximadamente 10 minutos de su tiempo. La participación de este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será estrictamente confidencial siendo codificados mediante un número de identificación por lo que serán de forma anónima, por último, solo será utilizada para los propósitos de esta investigación. Una vez transcritas las respuestas los cuestionarios se destruirá. Si tiene alguna duda de la investigación puede hacer las preguntas que requiera en cualquier momento durante su participación. Igualmente puede dejar de responder el cuestionario sin que esto le perjudique.

De tener preguntas sobre su participación en este estudio, puede contactar a Ketty Marquez Bardales de Ramirez, al teléfono 961675398 o correo kettymb_35@hotmail.com.

Agradecida desde ya para su valioso aporte.

Atentamente

Ketty Marquez Bardales de Ramirez.

Preciso haber sido informado/a respecto al propósito del estudio y sobre los aspectos relacionados con la investigación. Acepto mi participación en la investigación científica referida. "Gestión directiva en la práctica docente". . *

Acepto