



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión directiva y prácticas docentes de las instituciones
educativas de la zona norte de Huarochirí Ugel 15– 2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Beatriz Liliana Clemente Castillo

ASESOR:

Mg: Héctor Malca Coronado

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ - 2019

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) **CLEMENTE CASTILLO Beatriz Liliana**, cuyo título es: **"GESTIÓN DIRECTIVA Y PRÁCTICAS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA ZONA NORTE DE HUAROCHIRI UGEL 15-2018"**.

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 15 quince.

Lima, San Juan de Lurigancho 26 de Enero del 2019


.....
Dr. Sebastián Sánchez Díaz
PRESIDENTE


.....
Mgtr. Rosa Estrella Pillman Infanson
SECRETARIO



.....
Mgtr. Héctor Malca Coronado
VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Dedicatoria

A mis padres: Urbano Clemente Laines, Elena Castillo Marquez y mis hermanos Pilar, Esther, José y Carolina por brindarme su apoyo incondicional e impulsarme a seguir mejorando día a día.

Agradecimiento

A Dios por haberme dado salud, fortaleza y valor para el logro de mis objetivos. A la Universidad Cesar Vallejo, por brindarme la oportunidad de seguir creciendo profesionalmente y al Dr. Miguel Ángel Pérez Pérez por su tiempo brindado.

Declaración de autenticidad

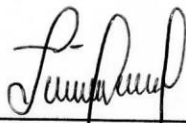
Yo, Beatriz Liliana Clemente Castillo, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 43492205, con la tesis titulada.

“Gestión directiva y prácticas docentes en las instituciones educativas de la zona norte de Huarochiri Ugel 15- 2018”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
- 3) La tesis no ha sido plagiada; es decir no ha sido presentada ni publicada anteriormente para obtener algún grado académico.
- 4) De identificar datos falsos o información sin citar a los autores en la tesis presentada, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, la presente tesis es aprobado para alguna futura publicación, cedo y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad Cesar Vallejo para su uso adecuado.

Lima, diciembre de 2018



Br. Beatriz Liliana Clemente Castillo

DNI N°: 43492205

Presentación

Señores miembros del Jurado:

El presente estudio de investigación titulado “Gestión directiva y prácticas docentes de las instituciones educativas de la zona norte de Huarochirí Ugel 15- 2018”; tiene como finalidad determinar la relación que existe entre la gestión directiva y las prácticas docentes en las instituciones educativas de la zona norte de Huarochirí; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad “César Vallejo” para obtener el grado de Maestra en Administración de la Educación.

Esta investigación se desarrolló en el contexto de educación básica regular en las instituciones educativas de la zona norte de la provincia de Huarochirí, perteneciente a un ámbito rural, donde los docentes y directivos presentan poco compromiso en sus funciones.

La presente investigación consta de siete capítulos y un anexo: El capítulo uno: Realidad problemática, trabajos previos, teorías, formulación del problema, justificación, hipótesis y objetivos. El segundo capítulo: Método, contiene el diseño de investigación, las variables, la Operacionalización, población, técnicas e instrumentos de recolección de datos, método empleado y aspectos éticos. El tercer capítulo: Resultados, se presentan resultados obtenidos. El cuarto capítulo: Discusión, se formula la discusión de los resultados. En el quinto capítulo, se presentan las conclusiones. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones. En el séptimo capítulo, se presentan las referencias bibliográficas, donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación.

Espero Señores Miembros del Jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por nuestra Universidad y merezca su aprobación.

La Autora

Índice

	Pág.
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración Jurada	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
I.- Introducción	13
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Trabajos previos	16
1.3. Teorías Relacionadas al tema	22
1.4. Formulación del problema	32
1.5. Justificación del estudio	32
1.6. Hipótesis	34
1.7. Objetivos	45
II. Método	36
2.1. Diseño de investigación	37
2.2. Variables, Operacionalización	38
2.3. Población y muestra	41
2.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	41
2.5. Métodos de análisis de datos	45
2.6 Aspectos éticos	45
III. Resultados	47
3.1 Análisis descriptivo de los resultados	48
IV. Discusión	64
V. Conclusiones	67
VI. Recomendaciones	70
VII. Referencias	73

Anexos	79
Anexo 1: Matriz de consistencia	80
Anexo 2: Matriz de Datos	83
Anexo 3: Instrumento – Encuesta 1	94
Anexo 4: Instrumentos – Encuesta 2	97
Anexo 5: Validación de Instrumentos	100
Anexo 6: Carta de Presentación	114
Anexo 7: Artículo Científico	115
Anexo 8: Acta de aprobación de originalidad de tesis	128
Anexo 9: Pantallazo de turnitin	129
Anexo 10: Autorización de publicación de tesis	130
Anexo 11: Autorización de la versión final del trabajo de investigación	131

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de la variable 1: Gestión Directiva.	39
Tabla 2. Operacionalización de la variable 2: Práctica Docente.	40
Tabla 3. Instituciones educativas y su muestra de estudio.	41
Tabla 4. Validación de expertos.	43
Tabla 5. Rango de interpretación de la confiabilidad.	44
Tabla 6. Análisis de confiabilidad por prueba estadística Alfa de Cronbach Gestión Directiva.	44
Tabla 7. Análisis de confiabilidad por prueba estadística Alfa de Cronbach Práctica Docente.	45
Tabla 8. Medidas de frecuencia de la variable Gestión Directiva.	48
Tabla 9. Medidas de frecuencia de la dimensión pedagógica.	49
Tabla 10. Medidas de frecuencia de la dimensión organización.	50
Tabla 11. Medidas de frecuencia de la dimensión comunitaria.	51
Tabla 12. Medidas de frecuencia de la dimensión Administrativa.	52
Tabla 13. Medidas de frecuencia de la variable Práctica docente.	53
Tabla 14. Medidas de frecuencia de la dimensión personal.	54
Tabla 15. Medidas de frecuencia de la dimensión Institucional.	55
Tabla 16. Medidas de frecuencia de la dimensión interpersonal.	56
Tabla 17. Medidas de frecuencia de la dimensión didáctica.	57
Tabla 18. Tabla de interpretación de correlación Spearman.	58
Tabla 19. Medidas de correlación entre Gestión Directiva y Práctica Docente.	59
Tabla 20. Medidas de correlación entre Gestión Directiva y la dimensión personal.	60
Tabla 21. Medidas de correlación entre Gestión Directiva y la dimensión institucional.	61
Tabla 22. Medidas de correlación entre Gestión Directiva y la dimensión interpersonal.	62
Tabla 23. Medidas de correlación entre Gestión Directiva y la dimensión didáctica.	63

Índice de Gráfico

	Pág.
Ilustración 1. Gráfico de barras de la variable Gestión Directiva.	48
Ilustración 2. Gráfico de barras de la dimensión pedagógica.	49
Ilustración 3. Gráfico de barras de la Dimensión Organización.	50
Ilustración 4. Gráfico de barras de la Dimensión Comunitaria.	51
Ilustración 5. Gráfico de barras de la Dimensión Administrativa.	52
Ilustración 6. Gráfico de barras de la variable Práctica docente.	53
Ilustración 7. Gráfico de barras de la dimensión personal.	54
Ilustración 8. Gráfico de barras de la dimensión institucional.	55
Ilustración 9. Gráfico de barras de la dimensión interpersonal.	56
Ilustración 10. Gráfico de barras de la dimensión didáctica.	57

RESUMEN

La investigación se desarrolló con el objetivo de determinar la relación que existe entre gestión directiva y prácticas docentes de las instituciones educativas de la zona norte de Huarochirí Ugel 15 - 2018.

La metodología en la investigación fue el enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, descriptivo, correlacional con el método de investigación hipotético deductivo. La población de estudio estuvo constituida por 100 miembros entre docentes y directivos de las instituciones educativas de la zona norte de Huarochirí la cual se consideró a los 100 integrantes de la población. La técnica que se aplicó fue la encuesta utilizando como instrumento el cuestionario, para medir la gestión directiva y prácticas docentes.

Los resultados mostraron que entre las variables gestión directiva y prácticas docentes de las instituciones educativas de la zona norte de Huarochirí Ugel 15, existe una correlación de .325** este grado de relación señala que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación baja. Además tiene un nivel de significancia de 0,001. Esto permite inferir que a un buen nivel de gestión directiva le corresponde un buen nivel de prácticas docentes; a un deficiente nivel de gestión directiva le corresponde un deficiente nivel de prácticas docentes. Se concluye señalando que existe relación directa entre gestión directiva y prácticas docentes.

Palabras Clave: Gestión directiva, prácticas docentes, compromiso, eficiencia institucional, pedagógico, liderazgo.

ABSTRACT

The research was developed in order to determine the relationship between management and teaching practices of educational institutions in the northern zone of Huarochirí Ugel 15 – 2018.

The methodology used in the research was the quantitative approach, with a non-experimental, descriptive, correlational design with the hypothetical deductive research method. The study population was constituted by 100 members between teachers and directors of the educational institutions of the northern zone of Huarochirí, which was considered to be 100 members of the population. The technique that was applied was the survey using the questionnaire as an instrument to measure the management and teaching practices.

The results show that among the variables management and teaching practices of the educational institutions of the northern zone of Huarochirí Ugel 15, there is a correlation of .325 **. This degree of relationship indicates that the relationship between the variables is positive and has a level of weak correlation. It also has a level of significance of 0.001. This allows inferring that a good level of managerial management corresponds to a good level of teaching practices; To a deficient level of managerial management corresponds a deficient level of teaching practices. It concludes by noting that there is a direct relationship between management and teaching practices.

Keywords: Management, teaching practices, commitment, institutional efficiency, pedagogical, leadership.

I.- Introducción

1.1. Realidad problemática

Durante estos últimos años, en Latinoamérica se ha realizado cambios por la parte de los procesos pedagógicos como en la parte administrativa. Estos cambios realizados han dado como resultados una gran incoherencia, pues no llenaron las expectativas dadas en lo referente a lo pedagógico, administrativo y el pensamiento crítico con respecto a la ecología o mejor dicho sostenibilidad en el desarrollo de la localidad. Ante estos resultados que lograron ser una incoherencia, algunas instituciones que velan por una buena educación (Midedu, el BID, Unesco, etc.) han elaborado propuestas con el objetivo de abordar dichas falencia con respecto al sector educativo.

Teniendo en cuenta un principio globalizado es que la gestión es la base del crecimiento y los procesos de calidad a centros educativos. La gestión comprende cinco características muy marcadas en su desarrollo como el liderazgo y conducción; creador de un ambiente apropiado, la buena administración de los recursos de índole material y los recursos humanos, programas que involucran realización de tareas, trabajos bien hechos y productividad.

La realidad del sistema educativo en el Perú han mostrado una serie de resultados totalmente negativos con calificaciones de “deficientes” y “muy pobres”, ello nos muestra una realidad preocupante. Si bien es cierto, los resultados obtenidos por las diferentes evaluaciones tanto nacionales como internacionales arrojan un bajo nivel de logros de los estudiantes; ello no quiere decir que los únicos responsables son los estudiantes, pues el Minedu ha implementado algunas medidas estos últimos años, brindando así material suficiente para mejorar esta situación. Por lo tanto, el desempeño de los docentes en aula como también de los directivos, llegarían a ser un punto importante para el desarrollo de las medidas tomadas por el Ministerio. Entre ellos, la parte directiva es aquella que tiene que velar por la buena aplicación de las medidas propuestas.

El sistema educativo del Perú, ha sufrido una serie de cambios logrando establecer nuevos e interesantes lineamientos, proponiéndose así establece programas no solo de un año simplemente, sino un programa a largo plazo. Este tipo de programa es el Proyecto Educativo Nacional hasta el 2021 (PEN) que contiene seis objetivos estratégicos. En el tercer objetivo anuncia “los maestros estarán bien preparados para ejercer

profesionalmente la docencia a través de un sistema integral de formación docente según los cambios pedagógicos, científicos y prioridades educativas” (P 15).

Así mismo, cuyo objetivo estratégico cuatro, describe gestión competente y descentralizada, profesional que desarrolla criterios de integridad pública, coordinación y participación.

Las mejoras en educación se dan en las aulas de los diferentes centros educativos. Es en aquel lugar donde los cambios y las políticas en pro de la educación se realizan. No obstante, estos funcionan de forma automática, necesitan de guías, de dirigentes que apunten a un futuro diferente y competente para guiar a las comunidades educativas hacia lo trazado. Son los directores y docentes quienes deben encabezar estos procesos. La UNESCO tiene en cuenta el proceso de capacitación directiva en temas que tengan que ver con gestión (Minedu, 2011, p. 9).

En Huarochirí, zona norte, las prácticas docentes y labor de los directivos son incompatibles con los ejes modulares del PEN. Así mismo, se observa actitudes de directivos y docentes que muestran poco compromiso por mejorar profesionalmente y cumplir con sus funciones. Es por ello los bajos resultados que se están obteniendo en las evaluaciones nacionales e internacionales, pues no es el único sector donde se puede observar dicha actitud. Si los docentes y directivos no se comprometen con los lineamientos del PEN, entonces, los estudiantes jamás llegarán a los estándares propuestos por el organismo dedicado en velar por la educación.

Visto en la realidad y partiendo de lo antes mencionado, es que se lleva a cabo la presente investigación, ya que tiene como objetivo demostrar esa relación: la administración directiva y la labor docente en los centros educativos de Huarochirí, zona norte, para proponer mejoras y así revertir los resultados negativos que presentan nuestras instituciones educativas. Ello repercutirá a una valoración en este sector a los directivos, docentes y por qué no decir entre estudiantes, apoderados y comunidad. Los directivos y docentes son pilares importantes para dicho desafío, pues la parte administrativa (directores) y aplicativa (docentes) lograrán el resultado deseado si trabajan en equipo.

1.2 Trabajos previos

En la recolección de datos con respecto a esta investigación se ha encontrado trabajos realizados por diferentes personas con el mismo tema:

Antecedentes internacionales

Mayoral (2016) en su investigación “metodología en la enseñanza del inglés a preescolares en Colina, México” la investigación analiza las prácticas de metodología. Su fin primordial fue descubrir las distintas estrategia-didáctica usadas para el proceso enseñanza aprendizaje del idioma inglés para niños (5 – 6 años). Este acercamiento a este problema se realiza en el punto de vista del constructivismo, con un diseño cualitativo y estudios de caso. Para ello, se tomó alumnos preescolares de una institución bilingüe (Ciudad de Colina) que funciona solo en la mañana, y con una política netamente sumida a la enseñanza de la lengua inglesa. Hubo observación de los eventos y se recolectaron los datos requeridos para el desarrollo de aquella investigación por medio de diferentes instrumentos que ayudaron a obtener los datos mencionados en la discusión. Para el estudio exhaustivo de la presente investigación se dio gracias al programa ATLAS.ti ®. Que es un software estadístico. Gracias al programa mencionado anteriormente, se pudo obtener las respuestas de las interrogantes planteadas por el investigador ¿qué metodología se usó para con los niños preescolares? En la parte teórica y argumentativa de esa investigación. Por medio de ella se pudo confrontar las diferentes teorías sobre la adquisición del lenguaje y cuales de estos han sido efectivo en el colegio en mención (naturalismo, interaccionista) Esto ayudó al investigado a comprender más sobre esas distintas teorías. Los resultados que se lograron obtener has sido de mucha eficiencia, pues ha logrado cumplir con sus objetivos, como identificar metodologías eficientes para el mejoramiento del inglés

El autor menciona la importancia de los recursos y el apoyo que se brinda para lograr el buen aprendizaje del inglés. Con ello se establece un buen modelo para la práctica en la impartición del inglés en preescolares.

Peñaloza (2014) en su investigación sobre destrezas gerenciales y directivas ayudan a crear un ambiente seguro entre las relaciones director – docente en centros educativos netamente primario, el objetivo del análisis fue estudiar a fondo esas destrezas gerenciales

que mejoran las relaciones entre director – docente en las instituciones educativas de nivel primario. Es un trabajo cuantitativa., no experimental, transversal y de campo. El grupo en estudio fue compuesto por 5 directores y 46 profesores, Se elaboraron dos tipos de encuestas quienes estaban dirigidos a los diferentes grupos en estudio, la encuesta consta de 36 ítems con 5 alternativas, según la escala de Likert. Los resultados de la encuesta dieron positivo sobre la identificación, tanto de los directivos como de los docentes, de los tipos de habilidades gerenciales, al mismo tiempo, identifican las distintas dificultades que tienen para tener un buen ambiente laboral directivo – docente, ello demuestra una gran dificultad en las relaciones entre ambos grupos, logrando así, una falta de comunicación. El investigador recomienda incorporar estrategias que ayuden a mejorar esos puentes de comunicación y puedan contribuir al desarrollo personal tanto de los directivos como de los docentes. Por ende el desarrollo de las instituciones educativas mejoraría cuando existe este tipo de entendimiento entre estos dos grupos.

González (2013) en Venezuela, realizó una investigación relacionada a estudiar “Director y liderazgo relacionado con el desempeño de los profesores del centro educativo estatal José Tadeo Monagas”, estado Zulia Venezuela, lugar donde se observaron algunas flaquezas con respecto al liderazgo de los directivos, las que influyen en el ejercicio del trabajo de los 16 maestros, los que expresaron no estar conducidos de forma apropiada, lo que impide el buen desarrollo, al aplicar los directivos su voluntad en la realización de los diversos quehaceres. Se utilizó el diseño descriptivo - correlacional, transversal - no experimental. La población en estudio fue constituida por 22 personas. El instrumento contenía 21 ítems; un grupo de expertos evaluaron la fiabilidad del instrumento colocándole un puntaje de 0.97. Se concluyó que la influencia directiva tiene relación con la labor de los docentes, pues si el director desarrolla para bien su liderazgo, entonces el desempeño docente será óptimo, según rho Spearman de 0.83, observándose en las variables alta relación y siendo altamente significativas ($p=0,001$).

En la presente investigación se observa la debilidad de los directivos con respecto al liderazgo que ostentan, lo que repercute en la labor docente, por lo que recomienda que los directivos desarrollen un liderazgo enfocado hacia las necesidades de la población educativa que tiene como responsabilidad, asumiendo compromisos y brindando la oportunidad a los docentes para que realicen sus trabajos de forma autónoma.

Araiza, Magaña y Carrillo (2013) efectuaron una investigación sobre: “La Gestión directiva en colegios secundarios federalizados del estado de Chihuahua-México”, dentro de los lineamientos de calidad y su relación con el tiempo de existencia de la institución sobre todo en el último nivel de estudios. Se utilizó una metodología cuantitativa, con estadística de tipo descriptiva. El instrumento obtuvo 0,810 según Alfa de Cronbach. Con la población y muestra significativa, dividida en 46 instituciones educativas por sus características y lugar de procedencia, en cada una de ellas se aplicaron encuestas a los maestros y directivo. El mayor nivel de estudios realizados entre los encuestados varía de doctorado hasta secundaria, sobresaliendo licenciatura (56,13%) y postgrado (21,78%). Relacionado al cargo, 52,96 % eran maestros, 31,23% directores y 15,81% personal de soporte. Relacionado al tiempo de permanencia en la institución, la repartición fluctúa entre 0 a 43 años. Las conclusiones muestran que el personal directivo tiene un buen nivel de desempeño, pero mostrando algunas deficiencias dentro de la parte gerencial. Donde obtuvieron un buen porcentaje fue en el área de liderazgo y claridad en la información del avance educativo, pero en la parte de sistema de redes escolares, obtuvieron un nivel muy bajo. El resultado de la correlación con la antigüedad del personal tanto de servicio, apoyo y de los últimos niveles fueron casi nulos y por lo tanto se podría decir que no es significativo. Las conclusiones arrojaron que el desempeño de los directivos es pasable, aunque presentas limitaciones o restricciones, estas limitaciones pueden mejorar siempre y cuando se logre la capacitación permanente de los directivos en temas netamente de liderazgo y gerenciales; esto logrará mejorar la carga administrativa y sobre todo brindar un buen servicio a la comunidad educativa.

La investigación es importante, porque permitió tener un panorama claro de la gestión educativa, teniendo en cuenta los niveles de calidad que debe tener el personal, ya que son trabajadores que tienen mucho más tiempo en la institución y ostentan grados académicos de posgrado, concluyendo, hay que mejorar el desempeño en la parte directiva y gerencial, como se mencionó anteriormente, solo se puede lograr ello con una buena capacitación permanente y como resultado se obtendrá un buen servicio para la comunidad educativa, mejorando así un administración eficiente.

Álvarez (2013) gestión en el ámbito educativo es una pieza de mejoramiento intercultural, se planteó como meta indagar de qué manera la gestión educativa ha llegado a ser una de las problemáticas muy enraizadas que tiene que lidiar la Universidad Autónoma Indígena de México (UAIM) frente a los niveles de calidad en la educación superior que impone el gobierno central para un reconocimiento internacional. Álvarez detalla cuatro dimensiones (pedagógica, organizacional, comunitaria y administrativa) de la cuales basa su estudio: la unión de estas dimensiones mejorarían aquella calidad educativa que las instituciones de enseñanza superior persiguen para un reconocimiento no solo nacional sino también internacional. El investigador se valió de una encuesta que fue aplicada a 25 docentes de la Universidad dando como resultados que todos conocen bien, en teoría, lo que una gestión debe hacer para mejorar su calidad de enseñanza y servicio, por el contrario, un grupo de docentes consideran que el compromiso de la comunidad educativa hacia la institución es débil; ello es necesario mejorar.

Antecedentes nacionales

Huamán (2018) en su investigación “La gestión de la educación y labor de los maestros en los centros educativos de la RED 15, UGEL 04, Lima- 2018; el objetivo principal de esta investigación fue en constatar una correlación entre la dirección educativa con labor docente; planteándose como puntos secundarios: relación de las variables dirección educativa y labor de los maestros, identificando previamente las características de las variables; el estudio se concretó en cuatro centros educativos - UGEL 04. Se presenta como un estudio realizado dentro del modelo positivista - cuantitativa, no experimental - transversal; la investigación: diseño básico, correlacional. Para este estudio el investigador tomó 108 docentes, a los que se aplicaron dos escalas, como instrumentos, obteniéndose los datos que se analizaron y se sometieron a la prueba de Spearman y de ahí establecer la relación de las variables propuestas. Se halló que un 89% de los docentes consideraron a la gestión educativa como adecuada y que el 98,1% alcanzó el nivel de logro esperado en su práctica docente. Se concluyó que de acuerdo con el valor 0,640 coeficientes Rho de Spearman la dirección educativa y la labor docente se relacionaron en forma directa y fuerte al 99.5 de confianza y 0,000 de significancia, por ello, se rechazó la hipótesis. En consecuencia, las evidencias estadísticas son significativas que permiten considerar algún tipo de semejanza o coyuntura de las variables que se muestra en la investigación, ratificándose validez de la hipótesis de investigación planteada

Rodríguez (2018) en la Universidad Privada César Vallejo, realizó una investigación de postgrado, titulado: Manejo directivo y la administración de la Enseñanza-aprendizaje en el centro educativo “Luis Fabio Xammar” - Santa María, Huaura – Lima, 2017. Es una investigación básica, descriptivo - correlacional y transversal. El grupo de estudio que llegaría ser una representación de la población fue de 58 docentes elegidos de forma censal. Para la obtención de datos en habilidades directivas se usó un cuestionario estructurado con 30 ítems y divididos en tres grupos, representando las diferentes dimensiones que son el motivo de estudio del investigador (habilidades conceptuales, habilidades técnicas y habilidades humanas), del cual se obtuvo 0,864 de confianza (alfa de Cronbach). Mientras tanto, la variable dependiente también utilizó un cuestionario de 30 ítems divididos tres grupos (planificación curricular, procesos pedagógicos y compromisos pedagógicos). Como resultado según Alfa de Cronbach, dio 0,956 de confiabilidad.

Los indicadores dan a conocer una relación baja entre las habilidades directivas y la gestión de aprendizaje de ($r = 0,197$) en el centro educativo “Luis Fabio Xammar” - Santa María, Huaura – Lima, 2017. Se estableció una recomendación de parte de la investigadora a los encargados del Ministerio, poner en práctica las capacitaciones permanentes dirigidas a los directores de diferentes instituciones educativas para un mejor beneficio de la comunidad educativa.

Salinas (2014), en la investigación titulada “La buena práctica de la administración de la pedagogía y la labor de los maestros de secundaria del centro educativo PNP “Juan Linares Rojas”, Oquendo, Callao - 2013, el cual tiene un corte de investigación básica – descriptiva, correlacional. Su muestra estuvo constituida por 15 profesores, 03 administrativos y 110 alumnos, intencional - no probabilístico. Salinas utiliza cuestionarios como instrumentos, estos cuestionarios incluían las dos variables y dimensiones propuestas por el investigador. El nivel de confiabilidad que arrojó según alfa de Cronbach fue de 0.982 y 0.949 respectivamente. Los resultados que llegó el investigador son de afirmar su hipótesis propuesto. Ello nos hace pensar sobre la relación que tienen los diferentes actores de la comunidad educativa para una buena calidad en el proceso enseñanza – aprendizaje.

La autora sustenta la importancia que tiene los centros educativos. Salinas toma como objeto de estudio un manual de metodología con el fin de establecer el nivel de

calidad en la pedagogía y evaluación de la labor docente dentro del aula según lo establecido por el Minedu (Marco del buen desempeño docente).

Blancas (2014) Universidad Privada César Vallejo, realizó una investigación de grado, Magister en Educación, titulado: “La gestión directiva y como afecta ello en el rendimiento de los alumnos del centro educativo N° 7224 Elías Aguirre Romero del distrito de Villa el Salvador – 2009”. El fin fue comprobar la correlación existente entre estas dos variables, como contribución a la solución de la problemática educacional. Investigación no experimental, descriptivo-correlacional, donde se definió completamente las variables de esta investigación, concluyendo en una relación cercana entre ellas. También hay que resaltar que la investigación fue hipotético deductivo. La población la integraron 30 profesores del citado I.E., tomándose el tipo de muestreo de tipo censal, teniendo en cuenta que la población era pequeña ya que 30 maestros eran parte del plantel educativo; se usó un cuestionario (Likert) para cada una de las variables, ello nos ayudó para la obtención de cifras que fueron utilizados para un diagnóstico. Para la interpretación de la cifras fue necesario utilizar la correlación de Pearson. El investigador llega a establecer una relación entre Gestión y rendimiento escolar de los alumnos, ello dio un 0,807 según Spearman, estos resultados para la investigadora, confirman su hipótesis pues existe un resultado significativo ($p=0,001$). Se aceptó la correlación positiva entre Gestión Directiva y el rendimiento escolar de los alumnos del centro educativo N° 7224 “Elías Aguirre Romero”, Villa El Salvador. Esta investigación confirma la importancia de las etapas escolares del centro educativo fortalecen dos ejes: rendimiento académico y la gestión de la institución, óptica sumamente importante en el manejo y conducción de un grupo humano, y más aún en el campo educacional, porque posibilita que las actividades se realicen en mejor forma, ya que una buena dirección, servirá de acicate tanto en los docentes como en los estudiantes al tener en cuenta sus deberes y obligaciones, lo que al final redundará o revertirá en la institución educativa.

Yábar (2013), en su trabajo titulado “La Administración de la educación y su afectación en a labor docente en el centro educativo privado Santa Isabel de Hungría, Lima – Cercado”, Trabajo presentado con el fin de obtener un postgrado, la investigación tiene como objetivo probar si existe relación entre la administración de la educación y la labor de los maestros del centro educativo privado Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima. Dicho trabajo es correlacional, cuasiexperimental. Su población de estudio estuvo

conformadas por profesores de los distintos niveles que ofrece el centro educativo (6 de inicial, 12 de primaria y 26 de secundaria). A esta población se les aplicó un cuestionario reflejando las dimensiones de las variables establecidas en el trabajo investigativo. También se realizó una serie de actividades con el fin de recabar datos. Después que se hubo aplicado los instrumentos dio como resultado: aprobación - la hipótesis planteada por el investigador. Con un Rho de Spearman de 0.751. Estos resultados ya se veían venir, pues en todo momento la gestión y la labor; tanto de los directivos y docentes son muy marcados, no se puede separar por ningún motivo, pues uno resulta a la otra. Los docentes no pueden laborar sin un plan adecuado dado por los directivos, con ello no se está diciendo que los docentes no tengan la capacidad de elaborar un programa adecuado para el proceso Enseñanza – aprendizaje, sino que es necesario un orientador para lograr un fin común. Los directores serían una isla sin los docentes, pues no vale de nada tener una serie de medidas sin que no haya nadie quien lo realice, es por ello que la relación de la labor docente y labor directiva siempre estarán juntas.

La autora menciona que el concepto de gestión se ha introducido recientemente al ámbito educativo, señala también que la labor docente tiene una relación estrecha con la gestión, el éxito de esa relación con llevará a un desarrollo progresista de la institución educativa para el beneficio de la comunidad educativa; el liderazgo de los directivos debe ser siempre refrendada por la misma población educativa, pues le dará peso para las decisiones que tengan que tomar en pro del desarrollo académico. Como recomendación señala promover prácticas que ayuden a mejorar el desarrollo del plan educativo, para ello, es necesario brindar cierto apoyo (económico, talleres, reconocimiento mediante resoluciones), para impulsar un sentimiento de responsabilidad y mejoramiento de la plana docente.

1.3 Teorías con Respecto a la Investigación

Fundamentos de la variable Administración directiva

Gestión

Antes de establecer un concepto propio de que es es gestión, es necesario entenderlo etimológicamente. *Management* (vocablo anglosajón) = administración dirección y gerencia. En este siglo unos de los más reconocidos investigadores del tema, Drucker,

define al gerente como el elemento o persona que se encarga de definir, anticipar acciones, que tiene ética y claves definidas sobre organización, es aquella persona que es el responsable de que la empresa o institución maneje un clima que sea agradable para que las actividades que se realizan sean buenos, es aquel de que pone la parte imaginativa y novedosa para el mejoramiento de la empresa, mostrando algo diferente en cada momento con respecto al servicio que brinda, llegaría ser también el que representa a la empresa frente a otras con el único propósito de estrechas y anexar instituciones estratégicas que ayuden a mejorar su propia organización. (Drucker, 2002, p. 95)

Álvarez (2006) define gestión como un ente totalmente importante para la calidad del servicio o producto que ofrece dicha organización, pues es de importancia una buena dirección para obtener un buen servicio hacia mi población objetivo. Alvares menciona que la gestión es un proceso, ya que para lograr una calidad en sus servicios o productos, es necesario etapas que tengan eficiencia, logrando así un servicio que sea competitivo, pero ello lo define la gestión misma, es necesario que esa gestión sea representada por una persona o un grupo de personas comprometidas con la organización; ellos verán con entusiasmo el futuro de su organización y lo plantearán a toda su población contagiando su espíritu progresista a su organización, ello establecerá o mejor dicho empoderará éxito en la misma organización.

La gestión, dentro del ámbito educativo, teniendo en cuenta, que a diferencia de cualquier organización, tiene una serie de etapas que involucran acciones y tareas que la institución demanda, para ello es necesario un modelo que brinde una guía para el trabajo del director o gerente, ello facilitará el cumplimiento de las distintas etapas propuestas por la institución, estas acciones beneficiarían desde la infraestructura, la parte pedagógica y las acciones netamente de la institución, estos puntos ayudarán a un buen desarrollo de los procesos netamente educativos (enseñanza-aprendizaje).

Casassus (2000) define la gestión como capacidades para administrar los recursos que en ese momento se dispone y usarlos para llegar a una meta definida (p. 5), este punto que menciona Casassus nos pone a pensar la importancia de obtener estrategias no solo personales sino también para la comunidad educativa pues juntas lograrán resultados a favor de la comunidad, si bien es cierto, es una responsabilidad de los directores, pues en

ello se pone en riesgo el avance de la institución o el fracaso de la misma; hay que recordar de que quien no asume retos, es aquel quien no progresa.

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente, se puede inferir que las personas respondenn de acuerdo al contexto por el cual se encuentran. Es necesario entonces que los directivos concentren una imagen futurista de la institución en términos educacionales (enseñanza-aprendizaje), la colaboración y el trabajo en equipo, reforzará una buena planificación pensando en mejorar, cada momento, el servicio que se está brindando y mostrar un cambio cada vez que inicia una nueva jornada. Si las instituciones educativas prefieren ser instituciones pasivas sin el interés de planificar algo novedoso, prefiriendo copiar las estrategias anteriores, entonces su capacidad de servicio sería limitada y desfasada.

Gestión Directiva

Definida por Veciana (2002) como proceso en constante cambios que suele presentar el director o gerente, dirigiendo siempre a todo su equipo a resultados óptimos, pues no solo logran cumplir metas y objetivos, sino mejorarlos, gracias a las decisiones que toman estas personas. (p. 279). En el ámbito educacional, Es el director responsable en direccionar a la institución en su totalidad a etapas estratégicas, crear un ambiente apropiado de trabajo y resolver los distintos conflictos que presenta su institución; ello nos lleva a una evaluación continua. Es muy importante que el director tenga en consideración la importancia de los gestores educativos de su institución (docentes, alumnos, padres de familia, la localidad en su totalidad) en las tomas de decisiones hacia un resultado que beneficien a cada uno de los actores. Con lo mencionado, se estaría garantizando un nuevo futuro para el centro educativo.

Por otra parte, Kotter (1997) concentra todo el poder en el directivo, pues para él, el único responsable de todo el proceso educativo, hablando en términos de gestión, es el director. Kotter considera que el director es el único con la capacidad de velar y cuidar todo los procesos desde la parte pedagógica y financiera. Es él quien debería definir todas las áreas, elaborar todos los planes y establece una buen clima laboral. Es un buen facilitador, pues como es responsable de toda la institución, entonces maneja los recursos

que estas tienen, se podría decir que es él quien puede hacer los respectivos seguimientos para cada proceso.

Muy de lo contrario, González (2003) le da más importancia a toda la comunidad educativa, pues en su conjunto pueden establecerse buenas directrices, gestionar de una manera democrática cada una de las distintas acciones que la institución demanda; ello garantizaría un buen funcionamiento y desarrollo de la institución. (p.4). También el elemento importante, quien dirige y es responsable de todo este proceso es el director como líder, pues su intención ver una mejoría en su gestión, brindará cada momento acciones que permitan desarrollar una calidad de gestión. Esta calidad de gestión está basada en los cambios constantes en la institución para ofrecer no solo a los estudiantes un buen proceso Enseñanza-aprendizaje, sino también a los docentes.

En una institución educativa es necesario que cuente un personal directivo con habilidades gerenciales y disposición de gestionarlo para establecer una serie de etapas para el mejoramiento de la institución, ello implica formar desde abajo una comunidad dispuesta a cambios que los beneficien. Establecer metas, un estilo de liderazgo dentro del contexto educacional. Estas acciones demandarán a la institución aplicar desafíos que el Ministerio indica, aun mejor, cubrir en acciones todas las expectativas planteadas por el gobierno. Si el director comienza su gestión muy pasivo, entonces estaríamos frente a un solo discurso bonito y lo planteado llega a ser utópico, fantasioso. (Gonzales, 2011, p 163)

En la Ley que regula la carrera magisterial mencionan que el director de los centros educativos tiene el rango más alto de las mismas y es el único que puede dar la cara frente a cualquier evento formal. Teniendo en cuenta lo establecido por la ley, podemos decir que él es el único responsable de todo el proceso (gestión, pedagógico y administrativo), facilitando un ambiente necesario para una buena labor docente logrando así un mejor desempeño de los alumnos y cumplan las diferentes competencias que están establecidas en el PEN de acuerdo a sus grados y edades. Los procesos de una buena gestión es resultado de una buena dirección. Por esto mismos el director debe tener las habilidades necesarias para accionar en los distintos ámbitos que se presentan y aprovechar los recursos que tiene y los que pueda gestionar para garantizar un buen servicio en beneficio de la comunidad donde se desarrolla estos procesos. (Unesco, 2011, p. 9)

El término gestión directiva hace referencia a la organización relacionado a las labores de una institución educativa, por ejemplo, lo que realizan todos los integrantes de una institución educativa, el buen vivir entre ellos, las necesidades que tienen y la resolución de conflictos, cumpliendo en su totalidad las distintas etapas del proceso enseñanza-aprendizaje, reforzando y construyendo las normas que rigen a la institución con el único propósito de dar resultados óptimos en el desarrollo de los estudiantes. Todos estos procesos se relacionan entre sí. Es por ello que se puede diferenciar las etapas netamente pedagógicas de las administrativas, resultando una buena organización dentro de la comunidad educativa. Con todo esto se estaría reflejando una institución con procesos claros, íntegros y con el objetivo de un buen desarrollo para la Institución.

Dimensiones de la variable Gestión Directiva.

El Minedu (2011) por medio de sus publicaciones propone algunas dimensiones correspondientes a la gestión directiva, esta propuesta también lo menciona Gonzales (2003). Las dimensiones propuestas son: pedagógica, institucional, administrativa y comunitaria.

Dimensión: Pedagógica

En ella podemos encontrar el fin indiscutible del quehacer de los centros educativos, los integrantes activos de la comunidad educativa, tienen que ver en todo el proceso que requiere la enseñanza-aprendizaje (E-A). Dentro de su conceptualización, involucra tal proceso E-A, la currícula escolar, el PCI, estrategias (metodología – didáctica), evaluaciones, materiales y recursos educativos. También hay que mencionar que todo este proceso involucra la labor docente y sus prácticas de desempeño pedagógicos, su programación semanal, mensual y anual; la relación Docente-alumno y viceversa. La capacitación actualizada para los docentes no escapa en lo que es la parte pedagógica, pues ello es lo que va a poner fuerza en el ejercicio de la labor docente dándoles herramientas necesarias para su desarrollo profesional.

Al respecto los autores Frigueiro y Poggi (1992) indican:

Los que tienen la responsabilidad de dirigir, tienen el deber de establecer un buen planteamiento para asegurar una calidad curricular, para ello se debe

establecer una serie de acuerdos con su equipo de docentes y dar las facilidades necesarias para el cumplimiento de cada actividad mencionadas el PI (Proyecto Institucional). El equipo docente tiene el compromiso de cumplir sus actividades cotidianas teniendo en cuenta los acuerdos establecidos con los directivos, ello sería su norte para cada actividad. (p. 72)

Dimensión: Organización

En este aspecto podremos observar la forma en que una institución se estructura, normalmente se puede ver con más claridad por medio de los famosos flujogramas de organización. Todo esto tiene como fin de lograr lo propuesto por medio de lo que se desea en futuro y lo que es en este momento, pues es necesario que apunten hacia algo. Es importante promover y crear un clima institucional para una mejor convivencia e incentivar a que se trabaje en equipos de trabajos y se practique el trabajo colaborativo y cooperativo, con la finalidad de desarrollarse como institución independiente, ello mostrará la madurez que cada institución educativa debe tener, este tipo de actitud pondrá a la institución en una competencia logrando así adaptarse a las diferentes demandas que exige la sociedad y el mundo entero.

Chiavenato (2007), citó que la organización tiene como objeto la habilidad de acomodar de acuerdo a las necesidades los recursos y estamentos involucrados para la ejecución, y determinar las relaciones entre ellos y las facultades de cada uno.

Para llevar a cabo una buena gestión directiva y obtener resultados satisfactorios, la organización es uno de los roles más importantes, ya que está ligada a establecer funciones a cada integrante de la comunidad educativa con la finalidad de que se cumplan con eficiencia- eficacia.

Dimensión: Comunitaria

Esta dimensión pone al descubierto la relación entre Institución educativa – comunidad, pues las instituciones educativas no pueden estar aisladas del ámbito donde se encuentran pues sus estudiantes son parte de la comunidad y los actores de la institución educativa también lo son. Si los actores educativos conocen bien a su comunidad, entonces podrá

realizar actividades significativas entre sus estudiantes. Las Apafas son un elemento importante y son los que dan ese tono de relación con la institución educativa de ahí es donde se debe aprovechar para conocer el contexto de la sociedad de ese lugar.

Cada comunidad tiene una forma de visualizar su contexto y si los actores educativos tienen en cuenta este punto, tendrá la oportunidad de establecer como aliado para un mejor proceso enseñanza-aprendizaje a la comunidad. El contexto donde se rodea la institución educativa proveerá un ambiente adecuado y diversificado para trabajar de una manera efectiva.

Dimensión: Administrativa

En este aspecto se puede observar las distintas facetas que se debe tomar para ordenar los distintos elementos de una institución como el personal, materiales, seguridad, tiempo y control de todo el personal de la organización; también involucra el velar que cada una de las normas que se establecieron en conjunto y como también la evaluación de cada función que tiene los docentes para velar por el buen desempeño del proceso enseñanza-aprendizaje. Aquí, se podría ver en un punto de vista que la institución optará de tener un interés individualista, puesto que el cumplimiento de ello y toda acción será de beneficio para la misma institución.

Los autores Frigeiro, Poggi y Tiramonti (1992) mencionan que la manera para poder realizar un buen trabajo es que los directivos provean un ambiente adecuado para la realización de las tareas. (p. 19)

Los administradores son el eje o los proveedores o facilitadores para establecer una visión deseable, al mismo tiempo guiar hacia ello. Un administrador es quien planifica estrategias con el fin llevar a su equipo a esa perspectiva deseable. También debemos tener en cuenta que los administradores debe prever las consecuencias de cada una de las decisiones que toma.

Bases teóricas de la variable: Prácticas Docentes

Prácticas Docentes

Son una serie de etapas que realiza el actor como fin único para lograr resultados importantes en los alumnos, estas etapas responden a condiciones sociales, culturales y físicas del estudiante. Estas actividades o etapas son acciones que se realiza cotidianamente en las instituciones. (Achilli, 1986, p. 4)

Se debe detener en cuenta dos vertientes con respecto a la labor docente: Proceso de formación a para una persona, que en este caso sería el estudiante, y la propia actividad docente como profesión, ello involucra la continua actualización del docente.

En este sentido, el docente debe prepararse para tener una visión diferente con respecto a su propio trabajo, pues la labor docente no es como la de un mecánico u otro oficio; el docente trabaja en la formación de personas. Comprender las diferentes etapas de ese proceso hará que el docente tenga más responsabilidad en su trabajo.

Según la autora, la labor de los docentes no solo es un conjunto de acciones, sino son etapas que formarán una nueva generación. No solo son simples clases o pláticas en aulas, sino un lugar donde se perfila una serie de conocimientos significativos para el desarrollo de los estudiantes, y por ende a la futura sociedad

La labor docente con lleva una serie de vínculo entre los de la comunidad educativa: El primer vínculo que tiene el docente es con los estudiantes, ello generará otros vínculos como los padres del estudiante, con sus demás colegas que comparten el mismo estudiante en diferentes materias, la dirección, la misma localidad. Esta serie de vínculos se desenvuelve dentro de un ámbito social, financiero, cultural e ideológico. Eso determina el trabajo del docente y establecerá decisiones en pro del desarrollo del estudiante. Ampliaremos cada uno de estos vínculos que desarrolla el docente

- Los alumnos: Este vínculo se desarrolla justo en el proceso enseñanza aprendizaje, pues ello lo plantea la institución. Este tipo de relación fortalecerá en su desarrollo a los estudiantes.
- Colegas (Docentes). Los profesores se interrelacionan n un ámbito de metas comunes para el bien de la institución, ellos se pueden organizar en instituciones sindicales o simplemente por medio de su condición laboral.

- Los padres de los estudiantes. El docente logra vínculos con los padres para que sepan el progreso de sus hijos.
- La dirección (autoridades). Al relacionarse con sus compañeros, los docentes muestran vínculos de nivel directivo con la dirección.
- *Ámbito local.* Es necesario que el docente conozca el contexto donde viven sus estudiantes, para ello se esforzará en conocer la localidad.
- La parte cognitiva. Ya que el Profesor es parte fundamental en el proceso enseñanza aprendizaje, es necesario que se capacite constantemente
- La escuela. El centro educativo es el escenario donde se da todo el proceso E-A dentro de un marco que establece la regulación de la formación de los estudiantes.

Muchos creen que ser un profesor es tener un oficio demasiado simple, pues creen que pararse frente a muchas personas lo puede hacer cualquiera. Esta afirmación está fuera de toda realidad, pues la labor docente implica responsabilidad, tolerancia y paciencia. También se debe incluir la sensibilidad con respecto a las situaciones que el docente debe abordar con el respecto al proceso enseñanza-aprendizaje. Esto sin considerar que debe saber el contexto, cultura y economía de sus estudiantes.

La práctica docente es una acción netamente social, eso quiere decir, que los insumos para su buena práctica sale de la misma sociedad, ello nos con lleva a ser veraces y claros en los objetivos que se tiene trazado. La participación de toda la comunidad educativa es un área donde el docente se tiene que involucrar, puesto que es en ella donde se verán circunstancias en la cual el docente debe brindar guía y dirección al estudiante, por eso es necesario el compromiso del docente con respecto a esta parte social. (Fierro, 1999, p. 15)

La sociedad es un ámbito que por sí misma desarrolla una serie de áreas que todo docente e institución no debe ignorar. Las costumbres, arte, ciencia, los valores éticos morales que desarrollan; muestran que el docente debe desarrollar una clase sin desligarse de esa realidad. También la institución debe considerar justamente ello, para que sus normas y políticas administrativas estén acorde al contexto en la cual se desarrolla, Los

padres de familia aportan bastante esa información, pues es el elemento de la comunidad educativa que reflejará dichas costumbres al maestro.

El docente es aquel personaje que debe de ser integro, pues es el primer contacto que tiene el estudiante con todo el sistema educativo que se le es impuesto, siempre se considera al maestro como un modelo de vida, aunque en estos últimos tiempos la situación no está a su favor, es por ello que hay valores que den de estar bien marcados para el maestro como la honestidad, la paciencia para con sus alumnos y para la institución sería el valor de la unidad pues ello demostraría a los estudiantes la importancia de vivir en comunidad. El maestro es el centro de atención con respecto ejemplo.

Para una mejor comprensión de ésta profesión, Fierro (1999) habla de factores de la labor del maestro:

Dimensión Personal

Como todo ser humano, el docente va presentar una serie de cualidades y defectos por ello es muy importante reconocer que de alguna manera los docentes también fallan.

Según Fierro (1999):

El maestro como ser humano tiene características positivas como negativas; Su imperfección lo hace más complejo pero no difícil de entenderlos. La toma de decisiones que haga el docente lo hará de una forma particular pues es un individuo totalmente libre. Este punto nos hace ver al profesor de una manera diferente pues el docente analiza su ámbito para luego construir un futuro prometedor a sus estudiantes, lo que motiva al docentes es su vocación de servicio y ellos hace que el mismo se sienta satisfecho por el avance que logra con sus estudiantes. (p. 29)

En ese sentido, la autora pone al docente como ente importante y referencial dentro de la construcción del aprendizaje a un futuro prometedor en los estudiantes, en tanto va ejerciendo su profesión.

Dimensión Institucional

La práctica docente se lleva a cabo en un ambiente destinado exclusivamente para el proceso enseñanza-aprendizaje. Es en ese ambiente donde se celebra una serie de actividades donde el docente y estudiante socializan con un fin común; para el docente, guiar con sus habilidades al estudiante a un conocimiento, sin embargo el estudiante, tiene las habilidades para construir su conocimiento gracias a la facilitación de recursos del docente. Fierro (1999) “La escuela es el ámbito donde docente y estudiante se organizan para una acción común” (p. 30).

En esta dimensión debemos de considerar que no solo en este ambiente sirve para el proceso de enseñanza, sino también se desarrolla una práctica de gestión, se fortalece las costumbres y tradiciones del lugar. También es un ambiente de socialización entre docentes y directivos. Todos estos elementos es lo que hoy se puede llamar una cultura educativa que se va desarrollando en la institución.

Dimensión interpersonal

Según Fierro (1999):

Se basa en la relación indispensable que deben tener cada uno de los integrantes de la comunidad educativa. Cada uno de los integrantes de la comunidad educativa tienen características totalmente distintas una de la otra como también sus expectativas son diferentes, eso hace que la relación entre ellos sea cada vez más compleja. Para que esto resulte se debe manejar un ambiente adecuado dentro del establecimiento. (p. 31)

Teniendo en cuenta lo anterior, es importante general un clima laboral aceptable por cada uno de los integrantes de la comunidad educativa pues ello nos con lleva a una buena participación y comunicación; nos ayudará prevenir diferentes tipos de conflictos y el respeto entre docentes; estudiantes directivos personal de limpieza y padres de familia. Por ello, es necesario tener un estudio basado en el clima laboral.

Dimensión didáctica

Para Fierro (1999):

La herramienta del profesor, y por medio de ella va a guiar, conducir a los estudiantes mediante una serie de procesos. Ello facilitará a que el estudiante logre conectarse con sus saberes previos y lo que el docente le muestre. Esas acciones lograrán que el estudiante construya su propio saber. (p. 34)

Con lo mencionado anteriormente por Fierro (1999), El docente es un facilitador y no un dictador, este principio pone al estudiante como responsable de la construcción de su conocimiento.

Si queremos ir más afondo sobre esta dimensión, entonces deberíamos prestar atención a la forma de cómo se presenta el conocimiento a los alumnos, pues ello depende si los alumnos toman interés del tema a tratar o simplemente se desentienden. Entonces los métodos que se usan para presentar el conocimiento debe ser llamativo o mejor dicho hacerlo llamativo al estudiante. Esto garantiza un buen proceso. Si se logra atraer la atención del estudiante, entonces no se tendrá ningún problema en que ellos mismos puedan construir sus propios conocimientos.

1.4. Problemática

Problema central

¿Qué relación existe entre la administración directiva y labor de los maestros en los centros educativos de Huarochirí (zona norte) Ugel 15 - 2018?

Problemas secundarios:

Problema 1

¿Qué relación existe entre la administración directiva y la dimensión personal en los centros educativos de Huarochirí (zona norte) Ugel 15 - 2018?

Problema 2

¿Qué relación existe entre la administración directiva y la dimensión institucional en los centros educativos de Huarochirí (zona norte) Ugel 15 - 2018?

Problema 3

¿Qué relación existe entre la administración directiva y la dimensión interpersonal en los centros educativos de Huarochirí (zona norte) Ugel 15 - 2018?

Problema 4

¿Qué relación existe entre la administración directiva y la dimensión didáctica en los centros educativos de Huarochirí (zona norte) Ugel 15 - 2018?

1.5. Justificación del estudio

La importancia de los directivos y los maestros en todo el proceso E – A son fundamentalmente indispensable, pues ello hará que los objetivos y los fines de cada institución educativa puedan cumplirse. Esta investigación se basa justamente en este principio.

Hoy por hoy, es necesario dar importancia a este tipo de estudios, pues nos ayuda a generar nuevas estrategias para cumplir los fines y objetivos establecidos por el Ministerio de Educación; para ello es importante fijar nuestra atención a los elementos que tienen el deber de llegar a aplicar dichas estrategias en las instituciones educativas.

El fracaso que presentan las diferentes instituciones educativas con respecto a los logros alcanzados en los estudiantes, según otras investigaciones, se debe a la falta de una buena administración de los directores y ello se revierte en la labor docentes. Es por ello que es necesario un estudio personalizado en cada institución educativa, pues cada una de ellas presentan dificultades totalmente diferentes; por lo cual, la misma solución no se puede aplicar en todas las instituciones pues hay una barrera de diferencia entre lo que es la parte social, cultural y económica.

Justificación práctica

Al obtener resultados en esta investigación será de mucha importancia para la institución educativa objeto de la investigación, pues por medio de los resultados se podrá realizar una serie de actividades para la mejora de la relación entre directivos y docentes; ello hará que

los logros de los alumnos en la etapa E – A puedan dar fruto, resultado de un buen plan de mejora en los integrantes del centro educativo. Los datos pueden ser utilizados para la realización del FODA del PI de la institución.

Justificación teórica

La presente investigación se justifica en base a los documentos emitidos por el Minedu, Marco del Buen Desempeño Docente (RM N° 547-2012-ED) y Marco del Buen Desempeño Directivo (RM N° 518 – 2012 – ED); las diferentes mesas de diálogos como el Consejo Nacional Educativo (CNE) y El Foro Educativo. Con ello se dio las directrices para el mejoramiento de políticas de desarrollo de formación tanto directivo y docente respectivamente, teniendo en cuenta los objetivos planteados en el Plan Educativo Nacional hasta el 2021. La sociedad invita a cambios que cada docente y directivo debe enfrentar; para ello el Minedu facilita las herramientas para un buen desarrollo integral de cada integrante de la comunidad educativa. Este es el camino trazado para un mejor futuro de nuestra comunidad educativa.

La ONU, por medio de su departamento para el bienestar educativo (Unesco), menciona la importancia de una evaluación docente permanente, de esa manera se desea asegurar una calidad de enseñanza y de esta manera medir el desenvolvimiento del docente.

Con lo mencionado por la Unesco, se elaboró propuestas en esta investigación, con el mismo fin de crear una buena relación directivo – docente, ya que se sobre entiende que esta dicotomía es el motor que garantizará una educación de calidad para nuestro estudiantes y así visualizar un futuro indiscutiblemente diferente a lo que estamos observando hoy en día. Si bien es cierto este trabajo es a largo plazo, pero con resultados permanentes.

En conclusión, un buen manejo directivo logrará una buena labor docente y esto repercutirá en logros en los estudiantes, cumpliendo los objetivos trazados por el Ministerio de Educación. Logrando un resultado óptimo y esperanzador a un futuro deseable.

1.6. Hipótesis

Hipótesis central

Existe relación significativa entre la administración directiva y labor de los maestros de los centros educativos de Huarochirí, zona norte, Ugel 15 – 2018.

Hipótesis secundarias

Hipótesis 1

Existe relación significativa entre la administración directiva y la dimensión personal en los centros educativos de Huarochirí, zona norte, Ugel 15 – 2018.

Hipótesis 2

Existe relación significativa entre la administración directiva y la dimensión institucional en los centros educativos de Huarochirí, zona norte, Ugel 15 – 2018.

Hipótesis 3

Existe relación significativa entre la administración directiva y la dimensión interpersonal en los centros educativos de Huarochirí, zona norte, Ugel 15 – 2018.

Hipótesis 4

Existe relación significativa entre la administración directiva y la dimensión didáctica en los centros educativos de Huarochirí, zona norte, Ugel 15 – 2018.

1.7. Objetivos

Objetivo central

Identificar la relación que existe entre administración directiva y labor de los maestros en los centros educativos de Huarochirí, zona norte, Ugel 15 – 2018.

Objetivos secundarios

Objetivo 1

Identificar la relación entre administración directiva y la dimensión personal en los centros educativos de Huarochirí, zona norte, Ugel 15 – 2018.

Objetivo 2

Identificar la relación entre administración directiva y la dimensión institucional en los centros educativos de Huarochirí, zona norte, Ugel 15 – 2018.

Objetivo 3

Identificar la relación entre administración directiva y la dimensión interpersonal en los centros educativos de Huarochirí, zona norte, Ugel 15 – 2018.

Objetivo 4

Identificar la relación entre administración directiva y la dimensión didáctica en los centros educativos de Huarochirí, zona norte, Ugel 15 – 2018.

II. Método

2.1. Diseño Investigativo

El diseño del presente trabajo tiene corte no experimental, Hernández, Fernández y Baptista (2010) aclaran que una investigación es de corte no experimental siempre y cuando “que el investigador haya manipulado de forma directa ni indirecta la variables que ha propuesto para la elaboración de la investigación” (p. 115), es decir que las variables gestión directiva y prácticas docentes no fueron sometidas a ningún tipo de manipulación.

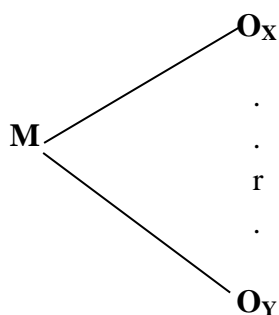
Es transversal pues recoge la información en un tiempo determinado y en un contexto específico; Carrasco (2009) nos habla al respecto “Cada actividad de los hechos u ocurrencias de una realidad son dadas en un tiempo y un contexto específico, ninguna actividad es igual a la otra puestos variables son totalmente distintas una de la otra” (p.72).

La presente investigación es básica-descriptiva. Los autores Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2014) mencionan con respecto a este tipo de investigación “El único propósito de este tipo de investigación es de recoger datos con las características y propiedades de las variables de estudio” (p. 92)

De la misma manera, la investigación corresponde al nivel correlacional, en este caso, los autores Hernández, Fernández y Baptista (2010) indican:

Conocer los grados que indican influencia o relación entre dos a más variables que se muestran en una realidad con características distintivas, se evalúa cada una de las variables (presuntamente relacionadas) en forma independiente y luego mediante la aplicación de un estadístico se prueba su relación con el propósito de descubrir un margen de confrontación o influencia. (p. 91)

Diagrama correlacional:



M = Muestra

O_x = Observación Variable: administración Directiva

O_y = Observación Variable: Labor Docentes

r = Nivel - relación de las variables.

Metodología.

La metodología de este trabajo es hipotético deductivo por lo que Bernal (2010) menciona “proceso inicialmente deductivo pero que debe ser confirmada con argumentos y hechos reales para que de esa manera se logre sacar conclusiones” (p. 60)

Estudio

Corresponde a una investigación básica, por lo cual Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2014) menciona “En este tipo de estudio no es necesario las aplicaciones prácticas de la investigación, pues el investigador solo fundamenta su hipótesis a base de fundamentos teóricos que son los resultados de su estudio” (p.92).

2.2. Variables, Operacionalización**V1: Gestión directiva**

González (2003) explica que gestión Directiva son un conjunto de etapas que van direccionadas al cumplimiento de metas trazadas de la institución y que conjuntamente con la comunidad educativa tiene la habilidad de empoderarse y realizar dicho recto institucional (PEI), ello debe estar acompañado de un buen clima laboral. El director siempre estará en la vanguardia con respecto a los nuevos enfoques pedagógicos para desarrollarlos y ofrecer un servicio de calidad a los integrantes de la comunidad educativa, con mucha importancia a los estudiantes.

V2: Prácticas docentes

Según Fierro (1999) se entiende la labor docente como:

Es una actividad donde se involucran cada uno de los integrantes de la comunidad educativa con fin único de establecer acciones que mejoren el desarrollo de los mismos miembros. Estas acciones son distintas en cada país. (p. 21)

Tabla 1*Operacionalización de la variable 1: Administración Directiva*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala Ordinal	Niveles y rangos
Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de prácticas pedagógicas 	1 - 3		Alto <68-90>
Organización	<ul style="list-style-type: none"> Igualdad de oportunidades Formas de relacionarse 	4-10	Siempre (5) Casi Siempre (4)	Regular
Comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> Relación de la escuela con el entorno 	11- 15	Algunas veces (3) Rara vez (2) Nunca(1)	<43-67>
Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> Apoyo de la administración en los proyectos Cumplimiento de las normas 	16-18		Bajo <18-42>

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2*Operacionalización de la variable 2: Labor Docentes*

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala ordinal	Niveles o rangos
Personal	Vocación Satisfacción	1- 11	Siempre (5) Casi Siempre (4) Algunas veces (3) Rara vez (2) Nunca (1)	Alto <147-200> Regular <93-146> Bajo <40-92>
Institucional	Liderazgo Organización	12 - 19		
Interpersonal	Estudiantes padres de familia	20 - 27		
Didáctica	Métodos Técnicas	28 - 40		

Fuente: Propia elaboración

2.3. Población (grupo de estudio) –muestra (pequeño grupo)

Población (Grupo de estudio)

Arias (2006) establece como población “como el conjunto de sujetos compartiendo características comunes de las cuales serán investigados y sobre quienes se efectuarán las conclusiones” (p. 115).

La muestra en el estudio estuvo conformada por 100 sujetos (maestros y directivos) pertenecientes a los Centros Educativos de Huarochirí, zona norte; como también es equivalente a la población, entonces se dice que es censal, al respecto Castro señala que “una investigación es censal cuando la muestra es toda la población” (p. 69).

Tabla 3

Centros educativos y su muestra de estudio.

N°	Institución Educativa	Distrito	Participantes
1	I.E. José Carlos Mariátegui	San Pedro de Casta	29
2	I.E. 20549 – Huachupampa	Huachupampa	19
3	I.E. Ciro Alegría N° 20546	Huanza	20
4	I.E. Javier Pérez de Cuellar	Carampoma	17
5	I.E. Santa Rosa N° 20545	Callahuanca	15
Total			100

Fuente: Propia elaboración

2.4. Instrumentos y procedimientos de recojo de información, validez y confiabilidad

Procedimientos

Arias (1999) considera las técnicas como instrumentos nos ayudan a recopilar información “es las formas por la cual se recopilan datos” (p. 53), el presente trabajo utilizó un cuestionario, según Carrasco (2010) “se refiere a un procedimiento que incluye recopilación de características, cualidades únicas y propiedades específicas de las

personas” (p.282).

Arias también dice “medios por la que son útiles en recopilar información” (p. 53). También, Hurtado (2010), señala “que está formado por un grupo de ítems relacionado al estudio” (p.26).

El cuestionario aplicado estructurado en Likert, teniendo una serie de alternativas para cada pregunta, que para efectos de la estadística presentaban una escala de valoración numérica de 1, 2, 3, 4 y 5.

Instrumentos:

Según Sierra (1995) el cuestionario “Una serie de ítems elaborados de tal manera que sean comprensibles para la población o muestra que se ha seleccionado en una investigación”.

Para efectos de la investigación cada variable estuvo conformada por dimensiones y a cada dimensión le correspondía un determinado número de ítems. La variable gestión directiva presentó 4 dimensiones: pedagógica, organizativa, comunitaria y administrativa con 18 ítems y la variable prácticas pedagógicas tuvo 40 ítems en relación a las dimensiones propuesta en esta investigación.

Cédula técnica 1:

Nombre: Escala de Likert de administración directiva

Autores: Br. Aguirre Salas, Juan Antonio

Adaptación: Clemente Castillo, Beatriz Liliana

Año: 2018

Procedencia: Universidad Particular Cesar Vallejo – Sede Lima Norte

Objetivo: Demostrar nivel de relación que existe entre gestión en los directivos y prácticas docentes

Estructura: Cuestionario con 18 ítems divididos en cuatro dimensiones.

Cédula técnica 2:**Nombre:** Escala de Likert Labor docentes**Autores:** Br. Salinas Erazo, Elita Veronika**Adaptación:** Clemente Castillo, Beatriz Liliana**Año:** 2018**Procedencia:** UNMSM**Objetivo:** Demostrar la relación - gestión directiva y prácticas docentes**Estructura:** Escala de Likert, 40 ítems divididos en cuatro extensiones de estudio.

El cuestionario que se utilizó en la investigación fue validado y se vio que es confiable su aplicación para la investigación, basada en la opinión de expertos que dieron como resultado que era aplicable. Según Carrasco (2006) la validez “es la medida que muestra los rasgos, extensiones o carácter que pretende estudiar. La confiabilidad se analiza de diferentes maneras, según grados, por ello es importante determinar que confiabilidad es importante usar” (p.142).

Para la validez de los instrumentos para la muestra de datos, ha sido refrendada por un equipo de expertos, dando la aprobación de un buen cuestionario para el rigor de este trabajo de investigación.

Tabla 4*Validación de expertos.*

N°	Expertos	Validez	%
Experto 1	Mg. Walter Capa Luque	Aplicable	
Experto 2	Mg. Justiano Aybar Huamani	Aplicable	
Experto 3	Mg. Hector Malca Coronado	Aplicable	

Fuente: Propia elaboración

Confiabilidad de instrumentos

Según Carrasco (2009) menciona “Cuando el mismo instrumento da el mismo resultado cuando se le aplica a la misma persona” (p. 339).

En la prueba piloto las variables fueron sometidas al estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach por tener el cuestionario respuestas en escala politómica, esta prueba presenta diferentes resultados:

Tabla 5

Rango de Interpretación de la confiabilidad

Rango	Confiable
0.81 - 1	Muy Alta
0,61- 0,80	Alta
0,41 – 0,60	Media*
0,21 – 0,40	Baja*
0 – 0,20	Muy baja*

Fuente: Palella y Martins (2010)

Para la credibilidad del instrumento fue necesario aplicarse una prueba piloto a 20 maestros de los centros educativos de Huarochirí, zona norte. Los resultados es mostrado en la siguiente tabla:

Tabla 6

Análisis de confiabilidad por prueba estadística Alfa de Cronbach Gestión Directiva.

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,757	18

Fuente: Propia elaboración

La Tabla 6 muestra que el coeficiente es 0,757, lo que indica al instrumento construido por 18 preguntas correspondiente a la variable Administración Directiva es fiable en el rango de “fuerte confiabilidad”.

Tabla 7

Análisis de confiabilidad por prueba estadística Alfa de Cronbach Prácticas Docentes.

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,866	40

Fuente: Elaboración propia

En la siguiente tabla se observa que el coeficiente de Alfa de Cronbach es 0,866, lo que muestra que el cuestionario construido por 40 preguntas correspondiente a la variable Labor Docentes es fiable en el rango de “fuerte confiabilidad”.

2.5. Metodología de análisis de información

Cuando se obtiene la información se organiza en el programa Excel, se tabularon para organizarlos y codificarlos según las dimensiones y variables, nos permitió la elaboración de los baremos para cada variable.

La sistematización de los datos ordenados con el software Excel se utilizaron en el procesador estadístico SPSS v. 23 con el cual se obtuvieron en primera instancia los resultados descriptivos mediante tablas de frecuencia y figuras representativas.

La parte inferencial también fue posible obtenerlo con el programa SPSS, con ella se efectuó la constatación de la variable y se aplicó la estadística de Spearman, ello nos ayuda a establecer el nivel de relación entre variables establecidas en esta investigación

2.6. Aspectos éticos

El presente estudio realizado tuvo en consideración principios éticos establecidos en todo trabajo de investigación, para lo cual se da importancia a temas como la independencia, la intimidad, el permiso informado, etc, como se puede observar:

- Se solicitó la autorización de parte de las personas encargadas del centro educativo para la recojo de información mediante un cuestionario, con total compromiso en verter sobre la misma institución los resultados para un mejor desarrollo institucional.
- La investigadora suscribe la veracidad en los resultados obtenidos y la veracidad de los datos recopilados
- Toda información se trabajó de una manera estrictamente privada y confidencial, pues solo fue usada para fines netamente académicos.
- Los datos recabados fueron utilizados exclusivamente para el estudio
- Se aplicó las normas vigentes (APA) para no caer en plagio.
- Se respetó el porcentaje aprobado por el programa turniting

III. Resultados

3.1. Análisis descriptivo

Tabla 8

Medidas de frecuencia de la variable Administración Directiva

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	3	3,0
Regular	40	40,0
Alto	57	57,0
Total	100	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los maestros de la Ugel 15, zona norte de Huarochirí, 2018

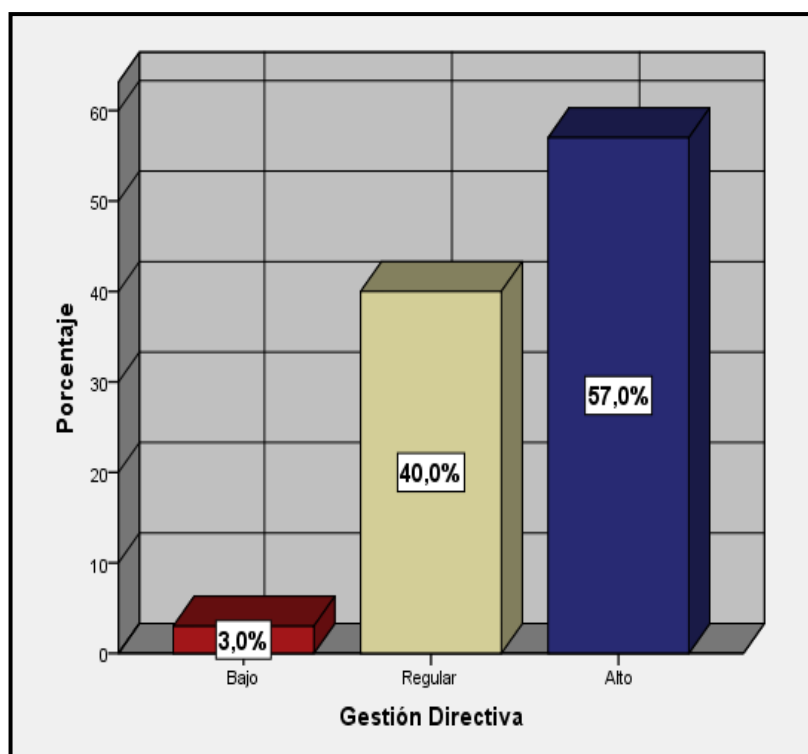


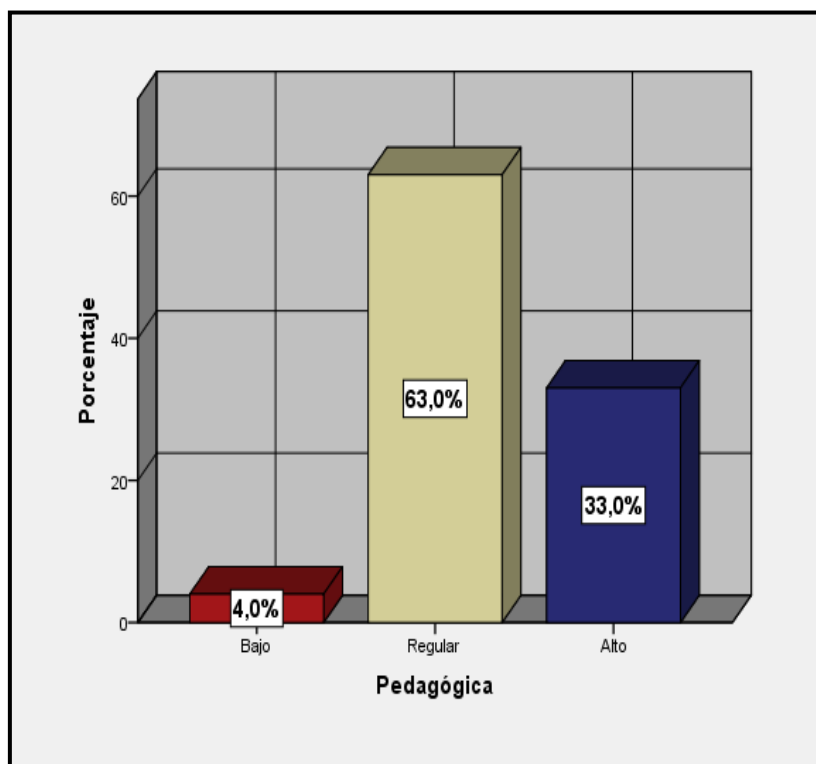
Ilustración 1. Esquema de barras de la variable Administración Directiva.

La tabla 1 y la ilustración 1, resuelve que el 3% de los maestros encuestados señalan que en su institución el nivel de gestión directiva es bajo, el 57% de los docentes refieren lo contrario, solo un 40% indica que es regular.

Tabla 9*Medidas de frecuencia de la dimensión pedagógica*

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	4	4,0
Regular	63	63,0
Alto	33	33,0
Total	100	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los maestros de la Ugel 15, zona norte de Huarochirí, 2018

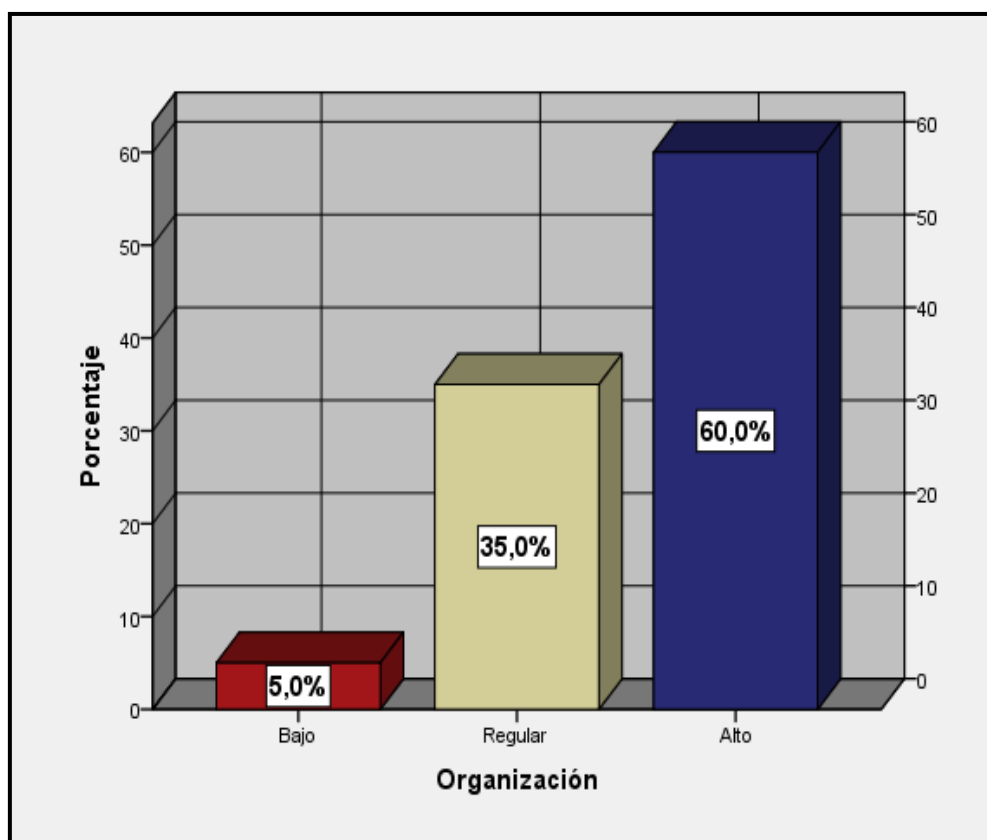
**Ilustración 2.** Esquema de barras de la dimensión pedagógica

La tabla 9 y el esquema 2, señala solo el 4% de maestros encuestados denotan una dimensión pedagógica baja, en contraposición a los 33% de encuestados que indican un nivel alto. Aquí se observa que un 63% piensan que es regular el nivel de la dimensión pedagógica.

Tabla 10*Medidas de frecuencia de la dimensión organización.*

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	5	5,0
Regular	35	35,0
Alto	60	60,0
Total	100	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Ugel 15, zona norte de Huarochirí, 2018

**Ilustración 3.** Esquema de barras de la Dimensión Organización.

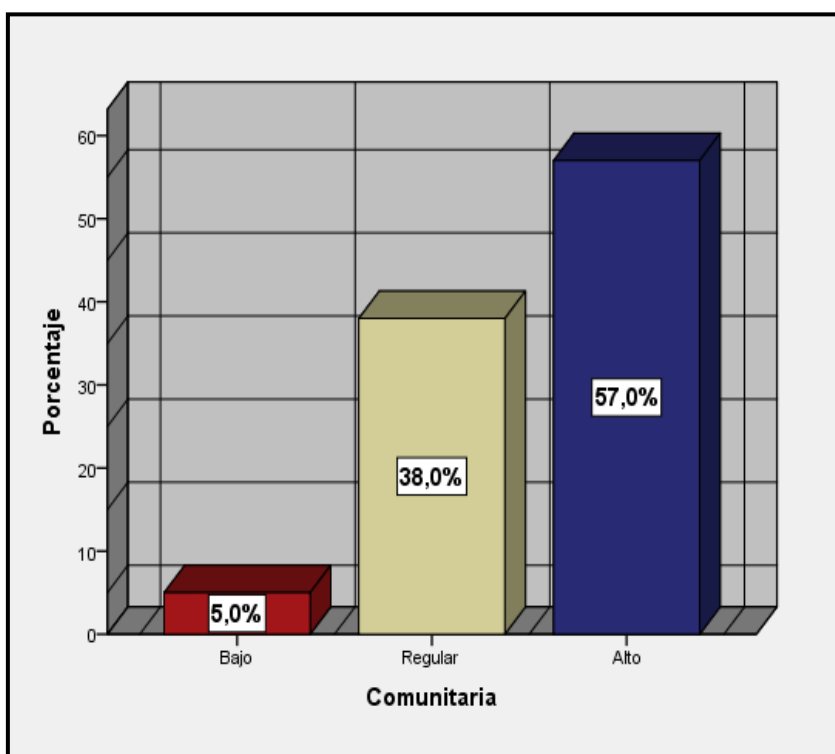
La tabla 10 y la ilustración 3, indican que el 5% de maestros encuestados señalan que los niveles de la dimensión organización son bajas. En contraposición al 60% de los maestros muestran un grado alto en dicha dimensión. Solo el 35% cree que es regular.

Tabla 11

Medidas de frecuencia de la dimensión comunitaria

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	5	5,0
Regular	38	38,0
Alto	57	57,0
Total	100	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los maestros de la Ugel 15, zona norte de Huarochirí, 2018

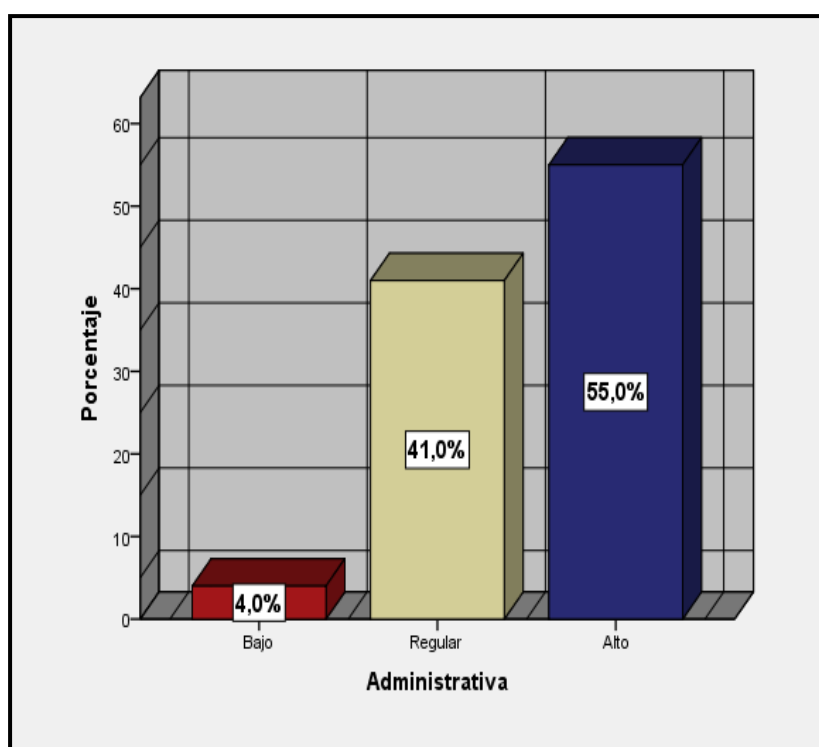
**Ilustración 4.** Esquema de barras de la Dimensión Comunitaria.

La tabla 11 y la ilustración 4, señala que el 5% de maestros encuestados afirman que el nivel de la dimensión Comunitaria es bajo. En contraposición al 57 % de los maestros sustentan que es alto. Solo un 38% creen que es regular.

Tabla 12*Medidas de frecuencia de la dimensión administrativa*

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	4	4,0
Regular	41	41,0
Alto	55	55,0
Total	100	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los maestros de la Ugel 15, zona norte de Huarochirí, 2018

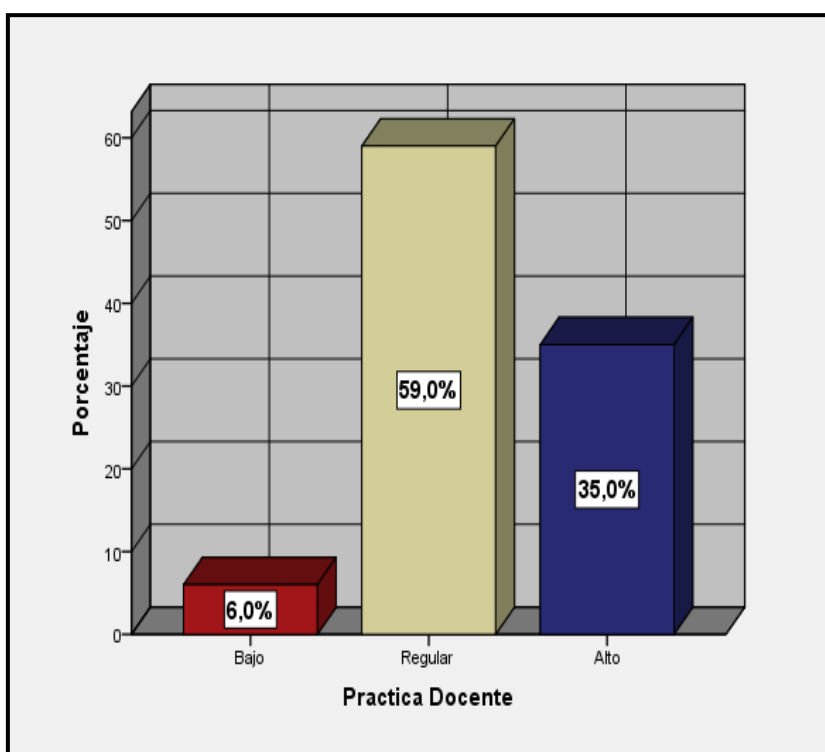
**Ilustración 5.** Esquema de barras de la Dimensión Administrativa.

La tabla 12 y la ilustración 5, señalan que el 4% de maestros reconocen que el nivel de la dimensión administrativa es bajo. En contraposición a los 33% que indican un alto nivel en la dimensión ya mencionada. Solo un 41% sustentan que es regular.

Tabla 13*Medidas de frecuencia de la variable práctica docente.*

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	6	6,0
Regular	59	59,0
Alto	35	35,0
Total	100	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los maestros de la Ugel 15, zona norte de Huarochirí, 2018

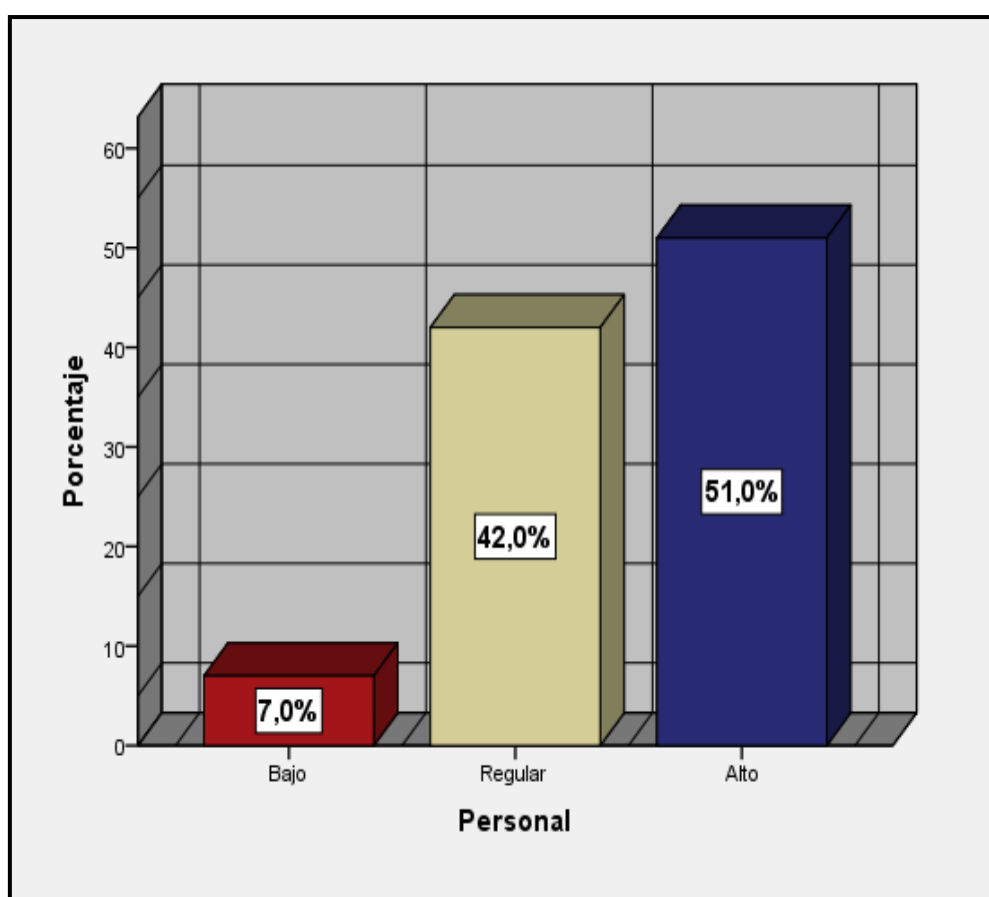
**Ilustración 6.** Esquema de barras de la variable Práctica docente

La tabla 13, la ilustración 6, señalan el nivel que indica la variable prácticas docentes es baja, lo afirma un 6% de encuestados. En contraposición al 35% que muestran un nivel alto en esta variable. Solo el 59% indican que es regular.

Tabla 14*Medidas de frecuencia de la dimensión personal*

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	7	7,0
Regular	42	42,0
Alto	51	51,0
Total	100	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los maestros de la Ugel 15, zona norte de Huarochirí, 2018

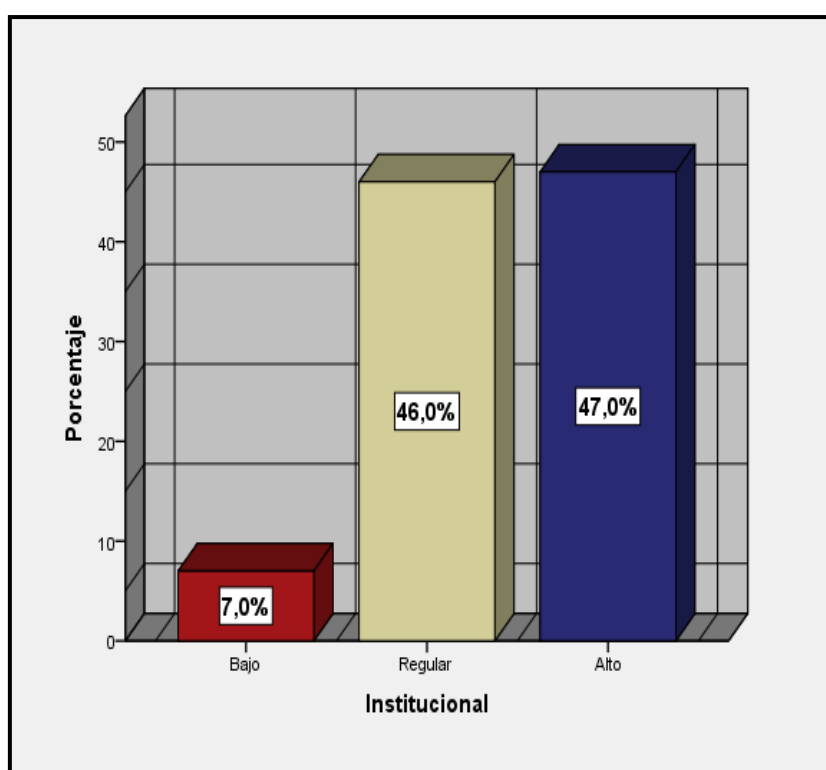
**Ilustración 7.** Esquema de barras de la dimensión personal

La tabla 14 y la ilustración 7, señalan que el 7% de maestros creen que la dimensión personal tienen nivel bajo, en contraposición al 51% que registran nivel mayor que el 50% de la dimensión en mención. Solo un 42% manifiestan que es regular.

Tabla 15*Medidas de frecuencia de la dimensión institucional.*

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	7	7,0
Regular	46	46,0
Alto	47	47,0
Total	100	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los maestros de la Ugel 15, zona norte de Huarochirí, 2018

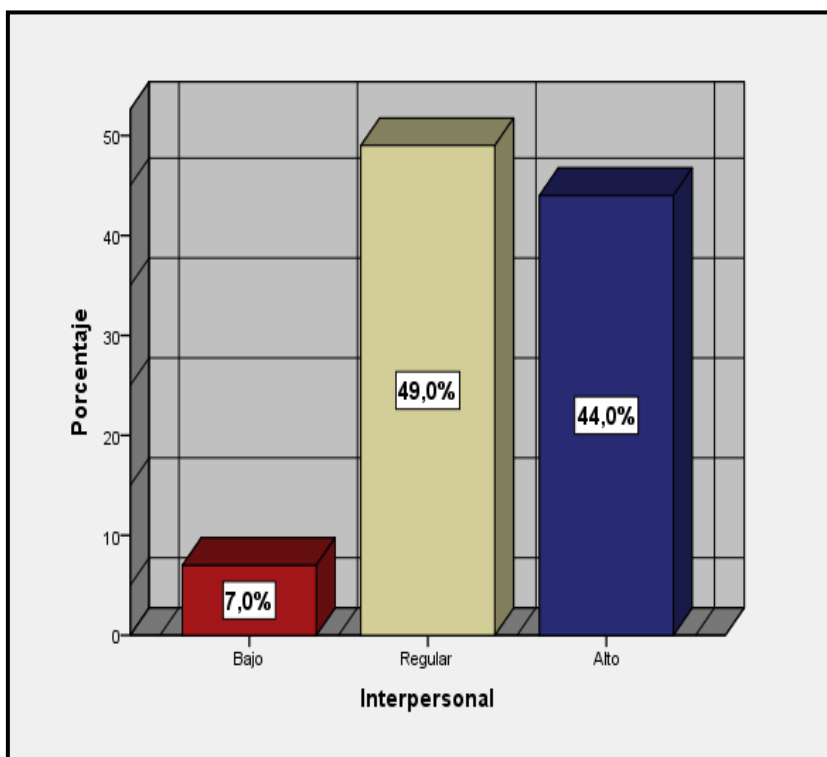
**Ilustración 8.** Esquema de barras de la dimensión institucional.

La tabla 15 y la figura 8, señalan que el 7% de los maestros manifiestan que la dimensión Institucional es de nivel bajo. En contraposición al 47% que manifiestan un nivel alto. Solo el 46 % mencionan que es regular.

Tabla 16*Medidas de frecuencia de la dimensión interpersonal.*

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	7	7,0
Regular	49	49,0
Alto	44	44,0
Total	100	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los maestros de la Ugel 15, zona norte de Huarochirí, 2018

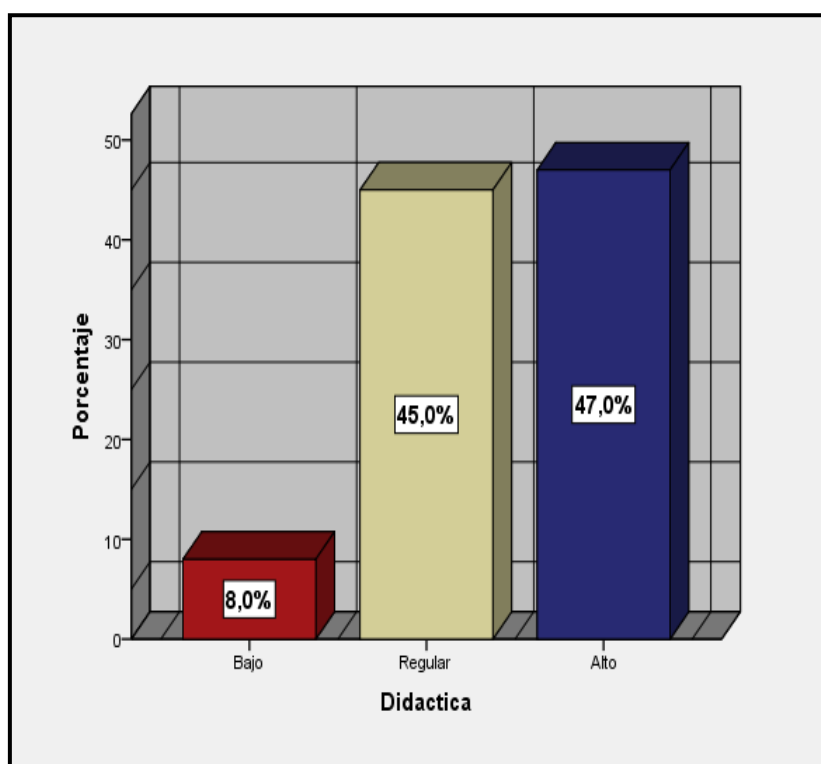
**Ilustración 9.** Esquema de barras de la dimensión interpersonal.

La tabla 16 y la ilustración 9, señalan un 7% de encuestados que creen que la dimensión interpersonal tiene un nivel bajo. En contraposición al 44% que muestran un nivel alto. Solo el 49% muestran que es regular.

Tabla 17*Medidas de frecuencia de la dimensión didáctica*

Niveles	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	8	8,0
Regular	45	45,0
Alto	47	47,0
Total	100	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los maestros de la Ugel 15, zona norte de Huarochirí, 2018

**Ilustración 10.** Esquema de barras de la dimensión didáctica.

La tabla 17 y la Ilustración 10, señala el 8% de docentes que muestran a la dimensión didáctica con un nivel bajo. En contraposición al 47% que creen que tiene un nivel alto. Solo un 45% muestran que es regular.

Estadística inferencial

La afirmación de las hipótesis fue corroborada por la prueba de Spearman:

Cuando el atributo $p \geq 0.05$ es aceptable la Hipótesis Nula (H_0).

Pero, si el atributo $p < 0.05$ es aceptable la hipótesis alterna

Por tanto, se aclara el grado de relación entre las variables, la prueba de Spearman tiene los siguientes valores:

Tabla 18

Tabla de Interpretación de Spearman

<u>Valor</u>	<u>Interpretación</u>
0.91 a -1	Correlación negativa muy alta
0.71 a -0.90	Correlación negativa alta
0.41 a -0.70	Correlación negativa moderada
0.21 a -0.40	Correlación negativa baja
0 a -0.20	Correlación nula
0 a 0.20	Correlación nula
0.21 a 0.40	Correlación positiva baja
0.41 a 0.70	Correlación positiva moderada
0.71 a 0.90	Correlación positiva alta

Fuente: Bisquerra (2009). Metodología de la investigación educativa. Madrid-España: Editorial Muralla SA p.212.

Comparación de la hipótesis central.

Hg: Existe significativamente correlación en las variables administración directiva y labor docentes de los centros educativos de Huarochirí, zona norte, Ugel 15 - 2018.

Ho: No existe una significativa relación en la variable administración directiva y prácticas docentes de los centros educativos de Huarochirí, zona norte, Ugel 15 - 2018.

Confianza: 95% $\alpha = 0,05$

Decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H_0 ; Si $p < \alpha$, se rechaza H_0 .

Prueba: Rho de Spearman

Tabla 19

Medidas de correlación entre Administración Directiva y Prácticas Docentes.

			Gestión directiva	Prácticas Docentes
Rho de Spearman	Administración directiva	Coeficiente de correlación	1,000	,325**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	100	100
	Prácticas Docentes	Coeficiente de correlación	,325**	1,000
Sig. (bilateral)		,001	.	
N		100	100	

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

El resultado de esta prueba, indica que hay un .325** de relación entre las dos variables. Ello nos conlleva a pensar que las variables son positivas y mantienen una correlación baja. Obteniendo un 0,001 de significancia.

Comparación de la hipótesis 1.

H₁: Existe significativa en la variable administración directiva y dimensión personal en docentes de los centros educativos de Huarochirí, zona norte, Ugel 15 - 2018.

H₀: No existe significativa en la variable administración directiva y dimensión personal en docentes de los centros educativos de Huarochirí, zona norte, Ugel 15 - 2018.

Confianza: 95% $\alpha = 0,05$

Decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H₀; Si $p < \alpha$, se rechaza H₀.

Prueba: Rho de Spearman

Tabla 20

Medidas de correlación entre Administración directiva y la dimensión personal.

		Gestión		
		directiva	Personal	
Rho de Spearman	Administración directiva	Coeficiente de correlación	1,000	,235*
		Sig. (bilateral)	.	,019
		N	100	100
	Personal	Coeficiente de correlación	,235*	1,000
		Sig. (bilateral)	,019	.
		N	100	100

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

El resultado de esta prueba, indica que hay un .235* de relación entre las dos variables. Ello nos conlleva a pensar que las variables son positivas y mantienen una correlación baja. Obteniendo un 0,019 de significancia.

Comparación de la hipótesis 2.

H₂: Existe significativa relación en la variable administración directiva y dimensión institucional en docentes los centros educativos de Huarochirí, zona norte, Ugel 15 - 2018.

H₀: No existe significativa relación en la variable administración directiva y dimensión institucional en docentes los centros educativos de Huarochirí, zona norte, Ugel 15 - 2018.

Confianza: 95% $\alpha = 0,05$

Decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H₀; Si $p < \alpha$, se rechaza H₀.

Prueba: Rho de Spearman

Tabla 21

Medidas de correlación entre Administración directiva y la dimensión institucional.

		Gestión		
		directiva	Institucional	
Rho de Spearman	Administración directiva	Coeficiente de correlación	1,000	,239*
		Sig. (bilateral)	.	,017
		N	100	100
	Institucional	Coeficiente de correlación	,239*	1,000
Sig. (bilateral)		,017	.	
N		100	100	

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

El resultado de esta prueba, indica que hay un ,239* de relación entre las dos variables. Ello nos conlleva a pensar que las variables son positivas y mantienen una correlación baja. Obteniendo un 0,017 de significancia.

Comparación de la hipótesis 3.

H₃: Existe significativa relación en la variable administración directiva y dimensión interpersonal en docentes de los centros educativos de Huarochirí, zona norte, Ugel 15 - 2018.

H₀: No existe significativa relación en la variable administración directiva y dimensión interpersonal en docentes de los centros educativos de Huarochirí, zona norte, Ugel 15 - 2018.

Confianza: 95% $\alpha = 0,05$

Decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H₀; Si $p < \alpha$, se rechaza H₀.

Prueba: Rho de Spearman

Tabla 22*Medidas de correlación entre Administración directiva y la dimensión interpersonal.*

		Gestión		
		directiva	Interpersonal	
Rho de Spearman	Administración directiva	Coeficiente de correlación	1,000	,320**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	100	100
	Interpersonal	Coeficiente de correlación	,320**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	100	100

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

El resultado de esta prueba, indica que hay un .320** de relación entre las dos variables. Ello nos conlleva a pensar que las variables son positivas y mantienen una correlación baja. Obteniendo un 0,001 significancia.

Comparación de la hipótesis 4.

H₄: Existe significativa relación en la variable administración directiva y dimensión didáctica en docentes de los centros educativos de Huarochirí, zona norte, Ugel 15 - 2018.

H₀: No existe significativa relación en la variable administración directiva y dimensión didáctica en docentes de los centros educativos de Huarochirí, zona norte, Ugel 15 - 2018.

Confianza: 95% $\alpha = 0,05$

Decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H₀; Si $p < \alpha$, se rechaza H₀.

Prueba: Rho de Spearman

Tabla 23*Medidas de correlación entre Administración directiva y la dimensión didáctica.*

		Gestión		
		directiva	Didáctica	
Rho de Spearman	Administración directiva	Coeficiente de correlación	1,000	,242*
		Sig. (bilateral)	.	,015
		N	100	100
	Didáctica	Coeficiente de correlación	,242*	1,000
		Sig. (bilateral)	,015	.
		N	100	100

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

El resultado de esta prueba, indica que hay un ,242* de relación entre las dos variables. Ello nos conlleva a pensar que las variables son positivas y mantienen una correlación baja. Obteniendo un 0,015 de significancia.

IV. Discusión

En función a la hipótesis central, ha quedado demostrado en los resultados con coeficiente relacional de .325** en gestión directiva - prácticas docentes. Este nivel de relación señala que entre ellas existe una fuerte relación significativa de la cual no podemos dejar de atender. Además tiene un nivel de significancia de 0,001. Por lo tanto, a una mejor gestión directiva tendremos buenas prácticas docentes. Esto se puede contrastar con el resultado obtenido por Rodríguez (2018) quien realizó una investigación, titulado: capacidades directiva y la administración del proceso aprendizaje en el centro educativo “Luis Fabio Xammar”, Santa María, Huáura – Lima, 2017. Es una investigación básica, descriptivo - correlacional y transversal. El grupo de estudio estuvo compuesta por 58 docentes elegidos de forma censal.

Los resultados reportan que existe una baja relación entre las habilidades directivas y la gestión de aprendizaje de ($r = 0,197$) en el centro educativo “Luis Fabio Xammar”, Santa María, Huáura – Lima, 2017. Por ello, la autora indica que el Minedu debe ejecutar periódicamente talleres sobre administración y capacidades directivas para los directivos y fortalecer sus capacidades directivas en beneficio de su comunidad educativa.

En consecuencia, las evidencias estadísticas son significativas que permiten afirmar estrecha relación entre los objetos de estudio, ratificándose validez en la hipótesis de investigación planteada desde el principio.

Huamán (2018) en su investigación “administración de la educación y labor de los maestros en los colegios educativos de la RED 15, UGEL 04, Lima- 2018; con objetivo central establecer influencia entre las variables: administración educativa y la práctica docente; este estudio se concretó en cuatro instituciones educativas de la UGEL 04. Se presenta como un estudio realizado bajo el paradigma positivista, cuantitativo, no experimental - transversal; básica-descriptiva, sustantiva y correlacional, empleó el procedimiento hipotético deductivo. La población considerada en este estudio fue de 108 docentes. Se concluyó que de acuerdo con el valor 0,640 coeficientes Rho de Spearman, la administración educativa y labor de los maestros se relacionaron de manera directa y fuerte al 99.5 de confianza y con una significancia de 0,000, es por ello, que fue rechazada la hipótesis nula planteada anteriormente. En consecuencia, dicha investigación obtiene los mismos resultados de la presente investigación teniendo como resultado a mayor

administración directiva obtendremos mayores prácticas docentes, aceptando así la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula.

No debemos dejar de lado los resultados de este trabajo, ya que trata de instituciones educativas ubicadas en zonas rurales de la provincia de Huarochirí, donde existe carencias económicas, inadecuada alimentación, descuido de la salud y familias disfuncionales. Existió limitaciones las cuales fueron resueltas para las aplicaciones de instrumentos, debido al horario de las clases, sin embargo, aun así nos permitimos aportar con recomendaciones a favor de los estudiantes, directivos y docentes.

V. Conclusiones

- Primera:** Se valida la hipótesis central, dando un resultado en la que demuestra una existente relación de $.325^{**}$ entre las dos variables. Este grado de coincidencia entre las dos incidencias es totalmente afirmativa (positiva), pero presenta una correlación baja. Sin embargo, presenta un coeficiente de $0,001$ en significancia. Ello establece: no aprobar la hipótesis nula y tomar en cuenta la hipótesis alterna, se afirma significancia entre los puntos de estudio.
- Segunda:** En la primera hipótesis específica uno nos da un resultado de $,235$ entre variables (administración directiva y la etapa personal). Este nivel de relación señala una afirmación positiva, pero también presenta una estrecha relación baja. Además tiene un coeficiente de $0,019$ en significancia, contemplando el rechazo de la hipótesis nula y la aprobación de la alterna, esto da como resultado existencia significativa entre los dos puntos de estudio.
- Tercera:** La hipótesis específica dos nos da como resultado que hay influencia de $,239^*$ entre la administración directiva y etapa institucional. Por ello, se señala que la estrecha relación entre los puntos de estudio es positiva y tiene una coincidencia baja. Considerando que ha presentado un coeficiente de $0,017$ de significancia. En conclusión, se anula la hipótesis nula y valida la alterna, se confirma existencia correlación significativa entre ambos puntos de estudio.
- Cuarta:** La hipótesis tres nos da como resultado que hay influencia de $,320^{**}$ entre administración directiva y etapa interpersonal. Los resultados señalan la irrefutable relación baja entre los puntos de estudio. En consecuencia, el coeficiente arroja un $0,001$ de significancia. En conclusión, no se da importancia a la hipótesis nula y se valida la alterna.

Quinta: La hipótesis cuatro arrojó un resultado donde nos muestra una relación existente de ,242* entre la administración directiva y proceso didáctico. Estos grados de coincidencia correlacional indican esa estrecha conexión entre administración directiva y proceso de la didáctica, por lo tanto, son afirmativas y con una coincidencia correlación baja. Sin embargo, presenta un coeficiente de 0,015 en significancia. Esto muestra que es rechazada la hipótesis nula y valida la alterna, por lo consiguiente hay una estrecha relación entre las dos variables establecidas en esta investigación.

VI. Recomendaciones

- Primera:** De acuerdo a los resultados de la conclusión uno. Hay coincidencia entre los distintos puntos del estudio tratado; por lo se le encarga a los directivos de los centros educativos, UGEL 15 de la provincia de Huarochirí, se capaciten en gestión educativa para una mayor organización en sus instituciones y así generar ambientes propicios para una buena convivencia en la comunidad educativa. Como resultado las prácticas docentes serán de mayor compromiso en beneficio a los estudiantes y así obtener una educación de calidad.
- Segunda:** De acuerdo a la conclusión dos. Se muestra una relación estrecha entre la Administración Directiva y proceso personal; por lo tanto, se recomienda a los directores entablar comunicaciones asertivas con los docentes, mostrando empatía para dar solución a obstáculos personales que sean causantes que los profesores no están actualizándose en estrategias por lo que no son innovadores, y no logran transformar sus clases en clases prácticas.
- Tercera:** De acuerdo con la conclusión tres. Existe coincidencia con la variable Administración Directiva y dimensión institucional, donde se recomienda a los directivos hacer una mejor estructura de comunicación en el centro educativo para una mejor administración los recursos sean estos humanos, materiales y económicos, dispuestos facilitar al desarrollo de la infraestructura con mejores aulas y laboratorios, zona investigativa para mejorar la labor de los maestros en los centros educativos de la zona en estudio.
- Cuarta:** El resultado de la conclusión cuatro. Existe coincidencia con la variable independiente Administración Directiva y dimensión interpersonal, por lo que se recomienda al grupo de directores y equipo de profesores mayor movimiento en la parte institucional; la interiorización con la visión del centro educativo debe ser compartida para el mejoramiento del servicio que se brinda a los estudiantes. Con el fin de mejorar una comunicación asertiva,

eficaz y apropiada para la resolución de conflictos, así mismo involucrarse con la comunidad resaltando sus costumbres y tradiciones como una proyección para un mejor desarrollo de la labor docentes, y lograr una eficacia en la puesta en práctica de la parte administrativa que sea flexible, trascendente y transformadora en los centros educativos del lugar donde se dio la investigación.

Quinta: De acuerdo a la conclusión cinco. Se comprueba una coincidencia entre los puntos de estudio Administración Directiva y proceso didáctica, por lo que los directivos deben gestionar cursos de actualización, capacitaciones permanentes para un mejor manejo del currículo nacional y así plantear estrategias, metodologías, didácticas para obtener logros en los objetivos y tener en cuenta a los centros educativos más alejadas donde muestran necesidades primordiales.

VII. Referencias

- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica* (5° edición), Caracas, Venezuela: Episteme.
- Arias, F. (1999). *El proyecto de Investigación*. Caracas, Venezuela: Episteme.
- Aguirre, P. (2014). *Proyecto de investigación Gestión Directiva y Satisfacción Laboral de los docentes de la Red N° 8, UGEL 4 Carabayllo, 2014* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo).
- Araiza, S. Magaña, R. y Carrillo, E. (2013). *La Gestión directiva en colegios secundarios federalizados del estado de Chihuahua-México*. Revista Iberoamericana de Educación N° 64. Recuperado de <https://rieoei.org/RIE/article/view/408>
- Botero, B. (2009) *Cinco Tendencias de la Gestión educativa*. Revista Iberoamericana de Educación. Revista Iberoamericana de Educación. Vol. 49, Núm. 02. Recuperado de <https://rieoei.org/RIE/article/view/2100>
- Blancas, J (2014). *La gestión directiva y su relación con las experiencias del rendimiento académico de los alumnos de educación del centro Educativo N° 7224 Elías Aguirre Romero del distrito de Villa el Salvador – 2009* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo)
- Becerril, S. (1999). *Comprender la práctica docente. Categorías para una Interpretación científica*. México: Plaza y Valdés.
- Consejo Nacional de Educación (2007) “*Proyecto Educativo Nacional al 2021 – La educación que queremos para el Perú*”. Recuperado de: <http://www.cne.gob.pe/uploads/proyecto-educativo-nacional/version-pen/pen-oficial.pdf>
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos.

- Castro, M. (2003). *El proyecto de investigación y su esquema de elaboración*. (2ª.ed.). Caracas, Venezuela: Uyapal.
- Cutipa, M. (2015). *Motivación laboral y Práctica pedagógica en docentes de secundaria de la Red 12, UGEL 02 del distrito de Villa el Salvador – 2015* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo).
- Casassus, J. (2000). *Problemas de la gestión educativa en América Latina. (La Tensión de los paradigmas tipo A y tipo B)*. Santiago de Chile: UNESCO
- Casassús, J. (1998). *Acerca de la práctica y la teoría de la gestión: Marcos Conceptuales para el análisis de los Cambios en la Gestión de los Sistemas Educativos*. Santiago de Chile: UNESCO
- Salinas, E. (2014). *La calidad de la gestión pedagógica y su relación con la práctica docente en el nivel secundaria de la Institución Educativa Policía Nacional del Peru “Juan Linares Rojas”, Oquendo, Callao-2013* (Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos).
- Fierro, C. et al. (2001). *Transformando la práctica docente. Maestro y enseñanza*. México: Paidós
- Ferro, S. Villamarín, O. y García, J. (2011). *La transformación de la gestión directiva en una institución educativa de básica y media: un estudio de caso* (Tesis de maestría, Universidad Javeriana de Colombia).
- Fierro, C. Fortoul, B & Rosas, L. (1999). *Transformando la Práctica Docente. Una Propuesta Basada en la Investigación Acción*. México: Paidos.
- Flores, F. (2009). *Las competencias que los profesores en educación básica movilizan en su desempeño profesional Docente* (Tesis de maestría, Universidad Complutense de Madrid).
- Fernández, M. (1999). *Diccionario de recursos humanos: Organización y dirección*. Madrid: Díaz de Santos

- González, A. (2013). *El liderazgo del directivo y el desempeño laboral de los maestros del centro educativo Estatal José Tadeo Monagas* (Tesis de maestría, Universidad Santa María de Venezuela).
- González, T. (2000). *Evaluación y gestión de la calidad educativa. Un enfoque Metodológico*. Málaga, España: Aljibe.
- Hernández, R. , Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (3° ed.). México: Mac Graw-Hill
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw - Hill
- Hurtado de Barrera, J. (2010). *Guía para la comprensión holística de la ciencia*. (3° ed.). Caracas, Venezuela: Fundación Sypal.
- Huamán, E. (2018) *Gestión educativa y práctica docente en las instituciones educativas de la RED 15, UGEL 04, Lima- 2018* (Tesis de maestría. Universidad César Vallejo).
- Albornoz, M. (2007). *La Gestión Pedagógica docente en la integración de la Escuela Básica Machiques y la comunidad*
- Martin, D. (2007). *Caracterización de la práctica docente y su preparación metodológica, programa de medicina integral comunitaria. Estados andinos. Venezuela 2005-2006* (Tesis de maestría, Escuela Nacional de Educación Médica).
- Minedu (2009) *Guía Metodológica de Evaluación de los Aprendizajes en Educación Superior Tecnológica*. Lima, Perú: Dirección de Educación Superior Tecnológico-Productivo.
- Minedu (2012). *Marco de buen desempeño docente*. Recuperado de: http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf

- Minedu (2014). *Marco del buen desempeño del directivo. Directivos construyendo escuela.* Recuperado de: http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Mendoza, A. (2008). *La Evaluación docente en la pedagogía.* Revista Educación y educadores Recuperado de: <http://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/article/view/726>
- Ñaupas, H. Mejía, E. Novoa, L. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación. Cuantitativa – cualitativa y redacción de tesis.* (4ta ed.) Bogotá, Colombia: Ediciones de la Universidad de Bogotá
- Poggi, M. (2006), *La formación e directivos de instituciones educativas.* Buenos Aires: UNESCO.
- Ramírez, I. (comp.) (2016). *Voces de la inclusión: Interpelaciones y Críticas a La Idea de “Inclusión” Escolar.* Argentina: Praxia Editorial.
- Rendón, S. (2009) *Programa de escuelas de calidad. Estados Unidos-México. Módulo de Gestión educativa estratégica.* Recuperado de: <http://www.sepbcs.mx>.
- Sánchez, C. (2010). *Metodología de la investigación científica.* Lima, Perú: Ed. San Marcos.
- Salinas, E. (2014). *La calidad de la gestión pedagógica y su relación con la práctica docente en el nivel secundaria de la institución educativa policía nacional del Perú “Juan linaires Rojas”, Oquendo, Callao-2013* (Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos).
- Salvador, O. (2009). *Guía de las buenas prácticas docentes en la formación de los profesionales de información y documentación.* Zaragoza, España: Universidad de Zaragoza.

Unesco (2011). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas*. Lima, Perú: Unesco.

Veciana, J. (2002). *Función Directiva*. México: Alfaomega.

Kotter, J. (noviembre de 2005) El Factor Liderazgo, *El Estilo de Dirección la Saliana*. Ponencia presentada en el Congreso de Directores de Centros La Salle: El Escorial, España.

Yábar, I. (2013). *La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado* (Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos).

Anexos

ANEXO1: Matriz de consistencia

Matriz de consistencia

Título: “Gestión directiva y Prácticas docentes de las instituciones educativas de la “zona norte de Huarochirí UGEL 15– 2018”

Autora: Beatriz Liliana Clemente Castillo

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General: ¿Qué relación existe entre la Gestión Directiva y prácticas docentes en las Instituciones educativas de la zona Norte de Huarochirí UGEL 15 -2018?</p> <p>Problemas Específicos: P₁ ¿Qué relación existe entre la Gestión Directiva y la dimensión personal en la Instituciones educativas de la zona</p>	<p>Objetivo general: Establecer la relación que existe entre la Gestión Directiva y prácticas docentes en la Instituciones educativas de la zona Norte de Huarochirí UGEL 15-2018</p> <p>Objetivos específicos: O1 Determinar la relación entre la Gestión Directiva y la dimensión personal en las Instituciones educativas de la zona Norte de Huarochirí UGEL 15-2018</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre la Gestión Directiva y prácticas docentes en las Instituciones educativas de la zona Norte de Huarochirí UGEL 15- 2018</p> <p>Hipótesis específicos: H1 Existe relación significativa entre la Gestión Directiva la</p>	Variable 1: Gestion Directiva				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Pedagógica organización	-desarrollo de prácticas pedagogicas -igualdad de oportunidades -formas de relacionarse	1 , 2 y 3 4,5,6,7,8,9 y 10	Siempre Casi Siempre A Veces Casi Nunca Nunca	Alta (68-90) Media (43-67) Baja (18-42)
			comunitaria	-relación de la escuela con el entorno	11		
Administrativa	-apoyo de la administración en los proyectos -cumplimiento de las normas	,12,13,14,15 16, 17 y 18					

<p>Norte de Huarochirí UGEL 15-2018?</p> <p>P₂ ¿Qué relación existe entre la Gestión Directiva y la dimensión institucional en las instituciones educativas de la zona Norte de Huarochirí UGEL 15-2018?</p> <p>P₃ ¿Qué relación existe entre la Gestión Directiva y la dimensión interpersonal en las Instituciones educativas de la zona Nortede Hurochiri UGEL 15-2018?</p> <p>P₄ ¿Qué relación existe entre la Gestión Directiva y la dimensión Didáctica en las instituciones educativas de la zona Norte de Huarochirí UGEL 15-2018?</p>	<p>O2 Determinar la relación entre la Gestión Directiva y la dimensión institucional en las Instituciones educativas de la zona Norte de Huarochirí UGEL 15-2018.</p> <p>O3 Determinar la relación entre la Gestión Directiva la dimensión interpersonal en la Instituciones educativas de la zona Norte de Huarochirí en la UGEL 15-2018</p> <p>O4 Determinar la relación entre la Gestión Directiva la dimensión didáctica en la Instituciones educativas de la zona Norte de Huarochirí UGEL 15-2018</p>	<p>dimensión personal en las Instituciones educativas de la zona Norte de Huarochirí UGEL 15-2018</p> <p>H2 Existe relación significativa entre la Gestión Directiva la dimensión institucional en la Instituciones educativas de la zona Norte de Huarochirí UGEL 15-2018.</p> <p>H3 Existe relación significativa entre la Gestión Directiva y la dimensión interpersonal en las Instituciones educativas de la zona Norte de Huarochirí UGEL 15-2018</p> <p>H4 Existe relación significativa entre la Gestión Directiva y la dimensión didáctica en las Instituciones educativas de la zona Norte de Huarochirí UGEL 15-2018</p>	Variable 2: Prácticas Docentes				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Personal	Vocación	1, 2, 3, 4, 5, 6,7 ,8,9 ,10 y 11	Siempre Casi Siempre A Veces Casi Nunca Nunca	Alta (147-200) Media (93-146) Baja (40-92)
			Institucional	Satisfacción	12, 13, 14, 15, 16, 16, 17 ,18y 19		
			Interpersonal	Liderazgo organización	20, 21, 22, 23, 24, 25, 26 y 27		
			Didáctica	estudiantes padres de familia Metodos Tecnicas	28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39 y 40		

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo: correlacional porque se quiere demostrar la relación que existe entre dos o mas variables.</p> <p>Diseño:el diseño de estudio es No experimental-correlacional</p> <p>Método: Hipotetico deductivo porque se plantean hypothesis a posibles soluciones</p>	<p>Población-Muestra: 100 docentes de las instituciones educativas de la zona norte de Huarochirí ugel 15</p> <p>Tipo de muestreo: <i>Probabilístico</i> debido a que cada elemento de la población tiene la misma oportunidad de ser elegido como parte de la muestra.</p> <p>Aleatoria debido a que la muestra se elige al azar.</p> <p>Tamaño de muestra: 100</p>	<p>Variable 1:Gestion Directiva</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: cuestionario Autor: B Liliana Clemente Castillo Año: 2018 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: 100 docentes</p> <p>Variable 2: Prácticas Docentes</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario Autor: B Liliana Clemente Castillo Año: 2018 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: 100 docentes</p>	<p>DESCRIPTIVA: Porque recolecta, ordena, analiza y representa un conjunto de datos. Se presentaran las frecuencias y porcentajes de cada una de las dimensiones de las variables en investigación mediante tablas y gráficos, para luego describirlo en las conclusiones.</p> <p>INFERENCIAL: Para la prueba de normalidad de datos se utilizó la prueba de spearman, para la contratación de hipótesis se probara mediante el coeficiente de correlación de Pearson.</p>

Anexo 2: Matriz de Datos

BASE DE DATOS GESTION DIRECTIVA

PARTICIPANTES	Genero	PEDAGOGIC A			D1	ORGANIZACIÓN								D2	COMUNITARIA D3					ADMINISTRATIV A			D4	V1
		1	2	3		4	5	6	7	8	9	10	11		12	13	14	15	16	17	18			
Participante 1	M	3	3	3	9	4	4	3	3	4	4	4	26	4	3	4	4	3	18	4	4	4	12	65
Participante 2	F	3	4	5	12	4	5	4	5	4	5	5	32	4	3	4	4	5	20	4	3	4	11	75
Participante 3	F	3	3	4	10	4	3	4	5	4	4	3	27	3	4	4	4	3	18	4	4	4	12	67
Participante 4	M	3	3	5	11	4	3	4	3	3	3	4	24	3	4	3	4	4	18	5	3	4	12	65
Participante 5	M	3	3	4	10	3	4	4	3	3	3	4	24	3	4	4	4	3	18	4	3	4	11	63
Participante 6	F	4	3	3	10	4	3	3	3	3	4	5	25	4	3	4	4	4	19	5	4	3	12	66
Participante 7	F	3	4	5	12	4	4	3	4	4	2	4	25	3	4	5	4	5	21	4	3	3	10	68
Participante 8	M	1	1	2	4	1	2	1	2	1	1	2	10	2	1	1	1	1	6	1	1	1	3	23
Participante 9	F	5	4	4	13	3	4	4	3	5	3	4	26	3	3	4	4	3	17	4	4	4	12	68
Participante 10	F	4	3	4	11	4	3	4	4	3	4	5	27	3	4	3	4	4	18	3	3	5	11	67
Participante 11	F	4	4	3	11	4	3	4	5	4	5	3	28	4	4	3	4	3	18	4	4	4	12	69
Participante 12	M	3	4	4	11	3	4	4	4	3	4	4	26	3	4	5	4	4	20	3	4	3	10	67
Participante 13	F	4	3	4	11	4	5	4	3	4	5	4	29	4	4	5	3	4	20	4	3	4	11	71
Participante 14	M	4	3	3	10	4	3	4	4	4	4	5	28	4	3	4	5	5	21	3	3	3	9	68
Participante 15	F	4	4	4	12	3	4	5	4	4	5	4	29	5	4	5	4	4	22	4	4	5	13	76
Participante 16	F	5	4	4	13	4	3	4	4	4	5	4	28	4	5	5	5	4	23	5	4	5	14	78
Participante 17	M	4	5	5	14	4	3	4	4	4	5	4	28	3	4	5	4	5	21	5	4	4	13	76
Participante 18	F	4	5	4	13	4	4	5	4	4	4	4	29	4	3	4	5	3	19	3	5	5	13	74
Participante 19	F	4	4	3	11	4	4	5	3	4	4	4	28	3	4	4	4	4	19	4	4	4	12	70

Participante 20	F	3	4	4	11	3	4	4	4	3	4	5	27	4	4	3	4	4	19	4	4	3	11	68
Participante 21	M	4	3	3	10	4	4	3	3	4	4	4	26	4	3	4	4	3	18	4	4	4	12	66
Participante 22	F	3	4	5	12	3	5	4	5	4	5	5	31	4	3	4	4	5	20	4	3	4	11	74
Participante 23	F	4	3	4	11	4	3	4	5	4	4	3	27	3	4	4	4	3	18	4	2	4	10	66
Participante 24	M	3	3	5	11	4	3	4	3	3	3	4	24	3	4	3	4	4	18	5	3	4	12	65
Participante 25	M	2	3	2	7	2	2	4	2	3	2	4	19	3	2	2	2	3	12	2	3	4	9	47
Participante 26	F	4	2	3	9	4	3	3	3	3	4	5	25	4	3	4	4	4	19	5	4	3	12	65
Participante 27	F	3	4	5	12	4	4	3	4	4	5	4	28	3	4	5	4	5	21	2	3	3	8	69
Participante 28	M	3	3	4	10	1	2	2	2	2	3	3	15	1	2	2	3	2	10	2	3	5	10	45
Participante 29	F	5	4	4	13	3	4	4	3	5	3	4	26	3	3	4	4	3	17	4	4	4	12	68
Participante 30	F	4	3	4	11	4	3	4	4	3	4	5	27	3	4	3	4	4	18	3	3	5	11	67
Participante 31	F	4	4	3	11	4	3	4	5	4	5	3	28	4	4	3	4	3	18	4	4	4	12	69
Participante 32	M	3	4	4	11	3	4	3	4	3	4	4	25	3	5	5	4	4	21	3	3	3	9	66
Participante 33	F	4	3	4	11	4	5	4	3	4	5	4	29	3	4	5	3	4	19	4	3	4	11	70
Participante 34	M	4	3	3	10	4	3	4	4	4	4	5	28	4	3	4	5	5	21	3	3	3	9	68
Participante 35	F	4	4	4	12	3	4	5	4	4	5	4	29	5	4	5	4	4	22	4	4	5	13	76
Participante 36	F	5	4	4	13	3	3	4	4	4	5	4	27	4	5	5	5	4	23	5	4	4	13	76
Participante 37	M	4	4	5	13	4	3	4	4	4	5	4	28	3	4	5	4	5	21	5	4	4	13	75
Participante 38	F	4	5	3	12	4	4	5	4	4	4	4	29	4	3	4	5	3	19	3	4	5	12	72
Participante 39	F	4	4	3	11	4	4	5	3	4	4	4	28	3	4	3	4	4	18	4	4	4	12	69
Participante 40	F	3	4	4	11	3	4	4	4	3	4	5	27	4	4	3	4	4	19	4	4	3	11	68
Participante 41	M	3	3	3	9	4	4	3	3	4	4	4	26	4	3	4	3	3	17	4	4	4	12	64
Participante 42	F	3	4	5	12	4	5	4	5	4	5	5	32	4	3	4	4	5	20	4	3	4	11	75
Participante 43	F	3	3	4	10	3	3	4	4	4	4	3	25	3	4	4	4	3	18	4	4	4	12	65
Participante 44	M	3	3	5	11	4	3	4	3	3	3	4	24	3	4	3	4	4	18	5	3	4	12	65
Participante 45	M	3	3	4	10	3	4	4	3	3	3	4	24	3	4	4	4	3	18	4	3	4	11	63
Participante 46	F	4	3	3	10	4	3	3	3	3	4	5	25	4	3	4	4	4	19	5	4	3	12	66
Participante 47	F	3	4	5	12	4	4	3	4	4	5	4	28	3	4	5	4	5	21	4	3	3	10	71

Participante 48	M	2	1	2	5	2	1	1	2	1	2	1	10	1	1	1	1	2	6	2	1	2	5	26
Participante 49	F	3	4	4	11	3	4	4	3	5	3	4	26	3	3	4	4	3	17	4	4	4	12	66
Participante 50	F	2	3	4	9	4	3	4	4	3	4	5	27	3	4	3	4	4	18	3	3	5	11	65
Participante 51	F	4	4	3	11	4	3	4	5	4	5	3	28	4	4	3	4	3	18	4	4	4	12	69
Participante 52	M	3	4	4	11	3	4	4	4	3	4	4	26	3	4	5	4	4	20	3	4	3	10	67
Participante 53	F	3	3	4	10	4	5	4	3	4	5	4	29	4	4	5	3	4	20	2	3	4	9	68
Participante 54	M	4	3	3	10	4	3	4	4	4	4	5	28	4	3	4	5	5	21	3	3	3	9	68
Participante 55	F	4	4	4	12	3	4	5	4	4	5	4	29	5	4	5	4	4	22	4	4	5	13	76
Participante 56	F	5	4	4	13	4	3	4	4	4	5	4	28	4	5	5	5	4	23	5	4	5	14	78
Participante 57	M	4	5	5	14	4	3	4	4	4	5	4	28	3	4	5	4	5	21	5	4	4	13	76
Participante 58	F	4	5	4	13	4	4	5	4	4	4	4	29	4	3	4	5	3	19	3	5	5	13	74
Participante 59	F	4	4	3	11	4	4	5	3	4	4	4	28	3	4	4	4	4	19	4	4	4	12	70
Participante 60	F	3	4	4	11	3	4	4	4	3	4	5	27	4	4	3	4	4	19	4	4	3	11	68
Participante 61	M	3	3	3	9	4	4	3	3	4	4	4	26	4	3	4	4	3	18	4	4	4	12	65
Participante 62	F	3	4	5	12	4	5	4	5	4	5	5	32	4	3	4	4	5	20	4	3	4	11	75
Participante 63	F	3	3	4	10	4	3	4	5	4	4	3	27	3	4	4	4	3	18	4	4	4	12	67
Participante 64	M	3	3	5	11	4	3	4	3	3	3	4	24	3	4	3	4	4	18	5	3	4	12	65
Participante 65	M	3	3	4	10	3	4	4	3	3	3	4	24	3	4	4	4	3	18	4	3	4	11	63
Participante 66	F	4	3	3	10	4	3	3	3	3	4	5	25	4	3	4	4	4	19	5	4	3	12	66
Participante 67	F	1	2	1	4	1	2	1	3	1	2	1	11	2	1	2	1	1	7	1	2	1	4	26
Participante 68	M	4	3	4	11	3	3	3	3	4	4	5	25	3	3	4	3	4	17	4	4	5	13	66
Participante 69	F	5	4	4	13	3	4	4	3	5	3	4	26	3	3	4	4	3	17	4	4	4	12	68
Participante 70	F	4	3	4	11	4	3	4	2	3	4	5	25	3	4	3	4	4	18	3	3	5	11	65
Participante 71	F	4	4	3	11	4	3	4	5	4	5	3	28	4	4	3	4	3	18	4	4	4	12	69
Participante 72	M	3	4	4	11	3	4	4	4	3	4	4	26	3	4	5	4	4	20	3	4	3	10	67
Participante 73	F	4	3	4	11	4	5	4	3	4	5	4	29	4	4	5	3	4	20	4	3	4	11	71
Participante 74	M	4	3	3	10	4	3	4	4	4	4	5	28	4	3	4	5	5	21	3	3	3	9	68
Participante 75	F	4	4	4	12	3	4	5	4	4	5	4	29	5	4	5	4	4	22	4	4	5	13	76

Participante 76	F	5	4	4	13	4	3	4	4	4	5	4	28	4	5	4	5	4	22	5	4	5	14	77
Participante 77	M	4	5	5	14	4	3	4	4	4	5	4	28	3	4	5	4	5	21	5	4	4	13	76
Participante 78	F	4	5	4	13	4	4	5	4	4	4	4	29	4	3	4	5	3	19	3	5	5	13	74
Participante 79	F	4	4	3	11	4	4	5	3	4	4	4	28	3	4	4	4	4	19	4	4	4	12	70
Participante 80	F	3	4	4	11	3	4	4	4	3	4	5	27	4	4	3	4	4	19	4	4	3	11	68
Participante 81	F	4	4	3	11	4	3	4	5	4	5	3	28	4	4	3	4	3	18	4	4	4	12	69
Participante 82	M	3	4	4	11	3	4	4	4	3	4	4	26	3	4	5	4	4	20	3	4	3	10	67
Participante 83	F	4	3	4	11	4	5	4	3	4	5	4	29	4	4	5	3	4	20	4	3	4	11	71
Participante 84	M	4	3	3	10	4	3	4	4	4	4	5	28	4	3	4	5	5	21	3	3	3	9	68
Participante 85	F	4	4	4	12	3	4	5	4	4	5	4	29	5	4	5	4	4	22	4	4	5	13	76
Participante 86	F	5	4	4	13	4	3	4	4	4	5	4	28	4	5	5	5	4	23	5	4	5	14	78
Participante 87	M	4	5	5	14	4	3	4	4	4	5	4	28	3	4	5	4	5	21	5	4	4	13	76
Participante 88	F	4	5	4	13	4	4	5	4	4	4	4	29	4	3	4	5	3	19	3	5	5	13	74
Participante 89	F	4	4	3	11	4	4	5	3	4	4	4	28	3	4	4	4	4	19	4	4	4	12	70
Participante 90	F	3	2	2	7	2	4	4	2	3	2	2	19	4	2	3	2	2	13	3	2	3	8	47
Participante 91	M	3	3	3	9	4	4	3	3	4	4	4	26	4	3	4	4	3	18	4	4	4	12	65
Participante 92	F	3	4	5	12	4	5	4	5	4	5	5	32	4	3	4	4	5	20	4	3	4	11	75
Participante 93	F	3	3	4	10	4	3	4	5	4	4	3	27	3	4	4	4	3	18	4	4	4	12	67
Participante 94	M	3	3	5	11	4	3	4	3	3	3	4	24	3	4	3	4	4	18	5	3	4	12	65
Participante 95	M	3	2	2	7	3	2	2	2	3	2	4	18	3	2	3	2	3	13	4	3	4	11	49
Participante 96	F	4	3	3	10	4	3	3	3	3	4	5	25	4	3	4	4	4	19	5	4	3	12	66
Participante 97	F	3	4	5	12	4	4	3	4	4	5	4	28	3	4	5	4	5	21	4	3	3	10	71
Participante 98	M	4	3	4	11	3	3	3	3	4	4	5	25	3	3	4	3	4	17	4	4	5	13	66
Participante 99	F	5	4	4	13	3	4	4	3	5	3	4	26	3	3	4	4	3	17	4	4	4	12	68
Participante 100	F	4	3	4	11	4	3	4	4	3	4	5	27	3	4	3	4	4	18	3	3	5	11	67

Participante 63	F	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	40	4	3	4	4	4	4	4	3	30	3	4	4	3	5	4	4	3	30	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	47	147	
Participante 64	M	3	4	3	5	4	3	4	2	4	4	5	41	4	3	4	3	3	4	3	4	28	3	4	3	4	3	3	4	4	28	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	45	142	
Participante 65	M	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	41	3	4	4	3	3	4	3	4	28	3	4	4	4	3	3	4	3	28	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	45	142	
Participante 66	F	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	35	4	3	3	3	3	3	4	5	28	4	3	4	3	3	3	4	4	28	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	49	140
Participante 67	F	3	3	4	5	4	4	3	4	3	3	5	41	4	4	3	4	4	3	5	4	31	3	4	4	3	4	4	4	5	31	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	52	155
Participante 68	M	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	4	32	3	2	2	3	2	3	2	3	20	2	3	2	3	3	2	3	4	22	3	3	4	3	4	2	4	3	2	2	4	3	3	40	114	
Participante 69	F	5	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	42	3	4	1	3	1	4	3	4	23	3	1	4	1	3	2	4	3	21	4	2	5	4	1	4	4	4	3	4	4	5	4	48	134	
Participante 70	F	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	42	4	3	4	4	3	4	4	5	31	3	4	3	4	4	3	4	4	29	3	4	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	44	146	
Participante 71	F	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	39	4	3	4	3	4	3	5	3	29	4	4	3	4	5	4	3	3	30	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	48	146	
Participante 72	M	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	40	3	4	4	4	3	4	4	4	30	3	4	5	3	4	3	4	4	30	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	46	146	
Participante 73	F	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	42	4	3	4	3	4	4	5	4	31	4	4	5	4	3	4	3	4	31	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	48	152	
Participante 74	M	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	39	4	3	4	4	4	4	4	5	32	3	3	3	3	3	2	3	4	24	3	3	4	5	3	3	4	3	3	3	3	4	4	45	140	
Participante 75	F	4	5	4	4	3	4	4	3	3	5	4	43	3	4	3	4	4	5	3	4	30	3	2	2	2	3	3	3	2	50	4	2	2	2	4	2	2	2	1	1	1	3	27	150		
Participante 76	F	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	42	4	3	4	4	4	4	3	4	30	4	5	5	4	4	4	5	4	35	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	4	4	35	142	
Participante 77	M	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	46	3	3	4	4	4	4	4	4	30	3	4	5	4	4	4	5	5	33	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	32	141	
Participante	F	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	50	4	4	5	4	3	4	4	4	32	4	3	4	5	4	4	5	3	32	3	4	3	3	2	2	2	2	1	2	3	4	4	35	149	

Participant 94	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	39	4	3	4	4	4	4	4	5	32	4	3	4	4	3	4	5	5	32	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	5	46	149
Participant 95	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	39	2	4	2	2	2	3	2	2	19	3	3	2	2	3	2	2	19	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	45	122	
Participant 96	3	1	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38	4	3	4	4	4	4	3	4	30	4	4	3	3	4	3	3	28	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	48	144	
Participant 97	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	38	4	3	4	3	4	4	3	3	28	3	4	3	4	2	3	4	25	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	46	137	
Participant 98	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	4	29	1	2	3	2	2	3	4	5	22	3	2	4	2	3	4	3	25	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	2	3	44	120	
Participant 99	3	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	39	3	3	4	3	3	3	3	4	26	3	3	4	3	3	5	4	28	4	2	5	4	3	4	3	4	3	4	4	3	47	140		
Participant 100	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	4	42	3	3	4	4	3	4	4	5	30	3	4	3	4	4	3	29	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	42	143		

Anexo 3: Instrumento – Encuesta 1



Instrumento Gestión Directiva

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO

Estimado docente:

El presente es un documento anónimo que será de mucha utilidad para el desarrollo de nuestra investigación, para lo cual le solicitamos responder con sinceridad al siguiente cuestionario.

Gracias por su cooperación.

I. Datos Generales:

Inst. Educat. EDAD: SEXO:
 NIVEL : CICLO: TU

II. Indicaciones:

Por favor, **marque con un aspa (X)** de acuerdo a su preferencia la respuesta que crea conveniente para cada caso.

Para obtener mayor precisión se utiliza una escala del 1 al 5, donde:

1: Nunca **2: Rara vez** **3: Algunas veces**
4: Casi siempre **5: Siempre**

DIMENSION Pedagógica	ITEMS	(1) Nunca	(2) Rara vez	(3) Algunas veces	(4) Casi siempre	(5) Siempre
	1. Genera tiempos de planificación para definir estrategias de enseñanzas creativas acorde con las necesidades de los estudiantes.	1	2	3	4	5
	2. Genera tiempos para determinar criterios y diseñar instrumentos de evaluación que permitan retroalimentar las prácticas creativas de los docentes.	1	2	3	4	5
	3. Genera el desarrollo de instancias de análisis y reflexión sobre la relación entre las prácticas pedagógicas creativas y los resultados de aprendizaje.	1	2	3	4	5

DIMENSION Organización	ITEMS	(1) Nunca	(2) Rara vez	(3) Algunas veces	(4) Casi siempre	(5) Siempre
	4. Genera el compromiso y la participación del personal docente en cada una de las actividades que busquen mejorar la creatividad de los alumnos.	1	2	3	4	5
	5. Promueve en los docentes un clima de igualdad de oportunidades, generando instancias para que todos puedan potenciar su perfil creativo.	1	2	3	4	5
	6. Promueve una cultura organizacional el cual el personal asume la responsabilidad colectiva en el desarrollo del potencial creativo de sus estudiantes	1	2	3	4	5
	7. Procura que todos los miembros del equipo docente adopten las acciones que permitan alcanzar el desarrollo del potencial creativo de sus estudiantes.	1	2	3	4	5
	8. Se preocupa de las necesidades del personal docente apoyando y motivando el desarrollo de su perfil creativo	1	2	3	4	5
	9. Promueve y acepta el surgimiento de equipos de trabajo de docentes que busquen fomentar el potencial creativo entre los docentes.	1	2	3	4	5
	10. Esta dispuesto y abierto a recibir comentarios, ideas y sugerencias sobre como potenciar la creatividad en docentes y estudiantes.	1	2	3	4	5
DIMENSION Comunitaria	ITEMS	(1) Nunca	(2) Rara vez	(3) Algunas veces	(4) Casi siempre	(5) Siempre
	11. Diseña actividades orientadas para a dar conocer a la comunidad escolar el potencial creativo de sus estudiantes.	1	2	3	4	5
	12. Establece un sistema de difusión de las actividades y proyectos del establecimiento orientados a desarrollar la creatividad de los estudiantes.	1	2	3	4	5
	13. Evalúa la relación escuela-familia en cuanto a la participación de los padres en el desarrollo de la creatividad de sus hijos.	1	2	3	4	5
	14. Genera instancias de diálogo con padres y apoderados, que permitan otorgarles estrategias para el desarrollo de la creatividad de sus hijos.	1	2	3	4	5
	15. Estimula la participación de los padres y/o apoderados en el desarrollo de la creatividad de sus hijos.	1	2	3	4	5

DIMENSION Administrativa	ITEMS	(1) Nunca	(2) Rara vez	(3) Algunas veces	(4) Casi siempre	(5) Siempre
	16. Asegura que la administración de los recursos apoyen la consecución de proyectos creativos elaborados por los docentes.	1	2	3	4	5
	17. Asegura que la administración de los recursos apoye la consecución de los proyectos creativos elaborados por los estudiantes.	1	2	3	4	5
	18. Asegura la disponibilidad de recursos pedagógicos que favorezcan el desarrollo de la creatividad de docentes y estudiantes.	1	2	3	4	5

Anexo 4: Instrumento – Encuesta 2

Instrumento Prácticas Docentes


UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO

Estimado(a) Docente: se les solicita por favor responder con sinceridad al siguiente cuestionario para contar con su valioso apoyo en el desarrollo de una investigación sobre Prácticas docentes.

II. Datos Generales:

Inst. Educat. EDAD: SEXO:

NIVEL: CICLO: TURNO:

III. Indicaciones:

Marca con un aspa (X) la repuesta que crea conveniente para cada caso corresponda a cada caso.

Para obtener mayor precisión se utiliza una escala del 1 al 5, donde:

1: Nunca 2: Rara vez 3: Algunas veces
 4: Casi siempre 5: Siempre

DIMENSION Personal	ITEMS	(1) Nunca	(2) Rara Vez	(3) Algunas veces	(4) Casi Siempre	(5) Siempre
	1. Da la oportunidad a los estudiantes que expresen sus ideas	1	2	3	4	5
	2. Promueve entre los estudiantes la confianza en si mismos para aprender la materia	1	2	3	4	5
	3. Promueve un ambiente de confianza en el aula	1	2	3	4	5
	4. Hace que sus estudiantes se interesen en su materia	1	2	3	4	5
	5. Tiene disponibilidad para ayudar a sus estudiantes	1	2	3	4	5
	6. Es puntual al iniciar y terminar sus clases	1	2	3	4	5
	7. Es receptivo a nuevas ideas y puntos de vista expresado por sus estudiantes	1	2	3	4	5
	8. Tiene un adecuado control de grupo	1	2	3	4	5
	9. Promueve la creatividad de los estudiantes	1	2	3	4	5
	10. Mantiene un trato amable con sus estudiantes	1	2	3	4	5
	11. Está interesado por el aprendizaje de sus estudiantes	1	2	3	4	5

DIMENSION Institucional	ITEMS	(1) Nunca	(2) Rara vez	(3) Algunas veces	(4) Casi siempre	(5) Siempre
	12. Dialoga en clases con los estudiantes acerca de la misión de la I.E.	1	2	3	4	5
	13. Promueve el cumplimiento de la misión establecida por la I.E.	1	2	3	4	5
	14. Dialoga en clases con los estudiantes acerca de la visión de la I.E.	1	2	3	4	5
	15. Promueve el cumplimiento de la visión establecida por la I.E.	1	2	3	4	5
	16. Dialoga en clases con los estudiantes acerca del reglamento interno de la I.E.	1	2	3	4	5
	17. Practica y cumple con el reglamento interno de la I.E.	1	2	3	4	5
	18. Dialoga en clases con los estudiantes acerca de como funciona la organización en la I.E.	1	2	3	4	5
	19. Se identifica con la institucion educativa (habla bien de esta o de como mejorarla)	1	2	3	4	5
DIMENSION Interpersonal	ITEMS	(1) Nunca	(2) Rara vez	(3) Algunas veces	(4) Casi siempre	(5) Siempre
	20. Promueve buena relación maestro – estudiante	1	2	3	4	5
	21. Promueve respeto entre maestro – estudiante	1	2	3	4	5
	22. Mantiene buena relación maestro – maestro	1	2	3	4	5
	23. En general, es atento y servicial en sus relaciones con todas las personas en la I.E.	1	2	3	4	5
	24. Practica una comunicación honesta y amable .	1	2	3	4	5
	25. Considera importante las relaciones humanas basado en valores	1	2	3	4	5
	26. Mantiene buena comunicación con los padres de familia.	1	2	3	4	5
	27. La relacion que tiene con el director es de respeto y cordialidad.					
DIMENSION Didactica	ITEMS	(1) Nunca	(2) Rara vez	(3) Algunas veces	(4) Casi siempre	(5) Siempre
	28. Recomienda bibliografía apropiada para la materia	1	2	3	4	5
	29. Promueve en los estudiantes el desarrollo de un pensamiento crítico sobre los temas del curso	1	2	3	4	5
	30. Adapta el curso a las necesidades de los estudiantes	1	2	3	4	5
	31. Promueve la participación activa de los estudiantes en clase	1	2	3	4	5

32. Sabe conducir al grupo al aplicar diversas técnicas de enseñanza	1	2	3	4	5
33. Asigna tareas, trabajos extras, que van de acuerdo con los objetivos de la materia	1	2	3	4	5
34. Presenta los contenidos de la materia en forma clara y ordenada	1	2	3	4	5
35. Genera la crítica entre los estudiantes al exponer en clase	1	2	3	4	5
36. Adecua la materia a los conocimientos previos de sus estudiantes	1	2	3	4	5
37. Realiza lluvia de ideas, para conocer que aprendió de lo visto en materia	1	2	3	4	5
38. Da ejemplos útiles al impartir sus clases	1	2	3	4	5
39. Promueve la investigación de contenidos para tener conocimientos	1	2	3	4	5
40. Realiza investigaciones con sus estudiantes para conocer sucesos actuales que sean referencia a los contenidos del curso	1	2	3	4	5

Anexo 5: Validación de Instrumentos

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable :Practicas Docentes

Nro	DIMENSIONES /items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1/ Personal								
1	Da la oportunidad a los estudiantes que expresen sus ideas	X		X		X		
2	Promueve entre los estudiantes la confianza en si mismos para aprender la materia	X		X		X		
3	Promueve un ambiente de confianza en el aula	X		X		X		
4	Hace que sus estudiantes se interesen en su materia	X		X		x		
5	Tiene disponibilidad para ayudar a sus estudiantes	X		X		X		
6	Es puntual al iniciar y terminar sus clases	X		X		X		
7	Es receptivo a nuevas ideas y puntos de vista expresado por sus estudiantes	X		X		X		
8	Tiene un adecuado control de grupo	X		X		X		
9	Promueve la creatividad de los estudiantes	X		X		X		
10	Mantiene un trato amable con sus estudiantes	X		X		X		
11	Está interesado por el aprendizaje de sus estudiantes	X		X		X		
Dimensión 2: Institucional								
12	Dialoga en clases con los estudiantes acerca de la misión de la I.E.	X		X		X		
13	Promueve el cumplimiento de la misión establecida por la I.E.	X		X		X		
14	Dialoga en clases con los estudiantes acerca de la visión de la I.E.	X		X		X		

15	Promueve el cumplimiento de la visión establecida por la I.E.	X		X		X		
16	Dialoga en clases con los estudiantes acerca del reglamento interno de la I.E.	X		X		X		
17	Practica y cumple con el reglamento interno de la I.E.	X		X		X		
18	Dialoga en clases con los estudiantes acerca de como funciona la organización en la I.E.	X		X		X		
19	Se identifica con la institucion educativa (habla bien de esta o de como mejorarla)	X		X		X		
Dimensión : Interpersonal		Si	No	Si	No	Si	No	
20	Promueve buena relación maestro – estudiante	X		X		X		
21	Promueve respeto entre maestro – estudiante	X		X		X		
22	Mantiene buena relación maestro – maestro	X		X		X		
23	En general, es atento y servicial en sus relaciones con todas las personas en la I.E.	X		X		X		
24	Practica una comunicación honesta y amable .	X		X		X		
25	Considera importante las relaciones humanas basado en valores	X		X		X		
26	Mantiene buena comunicación con los padres de familia.	X		X		X		
27	La relacion que tiene con el director es de respeto y cordialidad.	X		X		X		
Dimensión : Didactica		Si	No	Si	No	Si	No	
28	Recomienda bibliografía apropiada para la materia	X		X		X		
29	Promueve en los estudiantes el desarrollo de un pensamiento crítico sobre los temas del curso	X		X		X		
30	Adapta el curso a las necesidades de los estudiantes	X		X		X		

31	Promueve la participación activa de los estudiantes en clase	X		X		X	
32	Sabe conducir al grupo al aplicar diversas técnicas de enseñanza	X		X		X	
33	Asigna tareas, trabajos extras, que van de acuerdo con los objetivos de la materia	X		X		X	
34	Presenta los contenidos de la materia en forma clara y ordenada	X		X		X	
35	Genera la crítica entre los estudiantes al exponer en clase	X		X		X	
36	Adecua la materia a los conocimientos previos de sus estudiantes	X		X		X	
37	Realiza lluvia de ideas, para conocer que aprendió de lo visto en materia	X		X		X	
38	Da ejemplos útiles al impartir sus clases	X		X		X	
39	Promueve la investigación de contenidos para tener conocimientos	X		X		X	
40	Realiza investigaciones con sus estudiantes para conocer sucesos actuales que sean referencia a los contenidos del curso	x		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en la cantidad y calidad de items.

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

Apellidos y nombres del juez validador (indicar grado académico, apellidos y nombres) **Mg. Walter Capa Luque** **DNI: 09813379**

Especialidad del validador: **Psicologo Educativo. Especialista en Medición y Metodologia de Investigacion Científica.**

Lugar donde labora: **Facultad de Psicología de la Universidad Villarreal**

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.
Psicólogo Educativo
DNI:09813379

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable :Practicas Docentes

Nro	DIMENSIONES /items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1/ Personal								
1	Da la oportunidad a los estudiantes que expresen sus ideas	/		/		/		
2	Promueve entre los estudiantes la confianza en si mismos para aprender la materia	/		/		/		
3	Promueve un ambiente de confianza en el aula	/		/		/		
4	Hace que sus estudiantes se interesen en su materia	/		/		/		
5	Tiene disponibilidad para ayudar a sus estudiantes	/		/		/		
6	Es puntual al iniciar y terminar sus clases	/		/		/		
7	Es receptivo a nuevas ideas y puntos de vista expresado por sus estudiantes	/		/		/		
8	Tiene un adecuado control de grupo	/		/		/		
9	Promueve la creatividad de los estudiantes	/		/		/		
10	Mantiene un trato amable con sus estudiantes	/		/		/		
11	Está interesado por el aprendizaje de sus estudiantes	/		/		/		
Dimensión 2: Institucional								
12	Dialoga en clases con los estudiantes acerca de la misión de la I.E.	/		/		/		
13	Promueve el cumplimiento de la misión establecida por la I.E.	/		/		/		
14	Dialoga en clases con los estudiantes acerca de la visión de la I.E.	/		/		/		

15	Promueve el cumplimiento de la visión establecida por la I.E.	/		/		/		
16	Dialoga en clases con los estudiantes acerca del reglamento interno de la I.E.	/		/		/		
17	Practica y cumple con el reglamento interno de la I.E.	/		/		/		
18	Dialoga en clases con los estudiantes acerca de como funciona la organización en la I.E.	/		/		/		
19	Se identifica con la institución educativa (habla bien de esta o de como mejoraría)	/		/		/		
Dimensión : Interpersonal		Si	No	Si	No	Si	No	
20	Promueve buena relación maestro – estudiante	/		/		/		
21	Promueve respeto entre maestro – estudiante	/		/		/		
22	Mantiene buena relación maestro – maestro	/		/		/		
23	En general, es atento y servicial en sus relaciones con todas las personas en la I.E.	/		/		/		
24	Practica una comunicación honesta y amable .	/		/		/		
25	Considera importante las relaciones humanas basado en valores	/		/		/		
26	Mantiene buena comunicación con los padres de familia.	/		/		/		
27	La relación que tiene con el director es de respeto y cordialidad.	/		/		/		
Dimensión : Didáctica		Si	No	Si	No	Si	No	
28	Recomienda bibliografía apropiada para la materia	/		/		/		
29	Promueve en los estudiantes el desarrollo de un pensamiento crítico sobre los temas del curso	/		/		/		
30	Adapta el curso a las necesidades de los estudiantes	/		/		/		

14	Dialoga en clases con los estudiantes acerca de la visión de la I.E. ✓	✓		✓		✓	
15	Promueve el cumplimiento de la visión establecida por la I.E. ✓	✓		✓		✓	
16	Dialoga en clases con los estudiantes acerca del reglamento interno de la I.E. ✓	✓		✓		✓	
17	Practica y cumple con el reglamento interno de la I.E. ✓	✓		✓		✓	
18	Dialoga en clases con los estudiantes acerca de como funciona la organización en la I.E. ✓	✓		✓		✓	
19	Se identifica con la institucion educativa (habla bien de esta o de como mejorarla) ✓			✓		✓	
Dimensión : Interpersonal		Si	No	Si	No	Si	No
20	Promueve buena relación maestro – estudiante ✓	✓		✓		✓	
21	Promueve respeto entre maestro – estudiante ✓	✓		✓		✓	
22	Mantiene buena relación maestro – maestro ✓	✓		✓		✓	
23	En general, es atento y servicial en sus relaciones con todas las personas en la I.E. ✓	✓		✓		✓	
24	Practica una comunicación honesta y amable . ✓	✓		✓		✓	
25	Considera importante las relaciones humanas basado en valores ✓	✓		✓		✓	
26	Mantiene buena comunicación con los padres de familia. ✓	✓		✓		✓	
27	La relacion que tiene con el director es de respeto y cordialidad. ✓	✓		✓		✓	
Dimensión : Didactica		Si	No	Si	No	Si	No
28	Recomienda bibliografía apropiada para la materia ✓	✓		✓		✓	
29	Promueve en los estudiantes el desarrollo de un pensamiento crítico sobre los temas del curso ✓	✓		✓		✓	
30	Adapta el curso a las necesidades de los estudiantes ✓	✓		✓		✓	
31	Promueve la participación activa de los estudiantes en clase ✓	✓		✓		✓	

32	Sabe conducir al grupo al aplicar diversas técnicas de enseñanza ✓	✓		✓		✓	
33	Asigna tareas, trabajos extras, que van de acuerdo con los objetivos de la materia ✓	✓		✓		✓	
34	Presenta los contenidos de la materia en forma clara y ordenada ✓	✓		✓		✓	
35	Genera la crítica entre los estudiantes al exponer en clase ✓	✓		✓		✓	
36	Adecua la materia a los conocimientos previos de sus estudiantes ✓	✓		✓		✓	
37	Realiza lluvia de ideas, para conocer que aprendió de lo visto en materia ✓	✓		✓		✓	
38	Da ejemplos útiles al impartir sus clases ✓	✓		✓		✓	
39	Promueve la investigación de contenidos para tener conocimientos ✓	✓		✓		✓	
40	Realiza investigaciones con sus estudiantes para conocer sucesos actuales que sean referencia a los contenidos del curso ✓	✓		✓		✓	

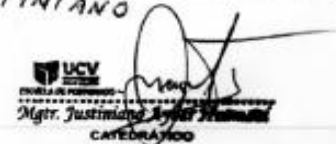
Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en la cantidad y calidad de items.

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

Apellidos y nombres del juez validador (indicar grado académico, apellidos y nombres) AYBAR HUAMANZ, JUSTINIANO DNI: 0.88.22.479

Especialidad del validador: TEMÁTICO

Lugar donde labora: EP6-UCY



UCV
ESCUELA DE INGENIERÍA
Mgtr. Justiniano Aybar Huamanz
CATEDRÁTICO

Firma del Experto Informante.
Especialidad
DNI: 08822479

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.
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.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: Gestión Directiva

Nº	DIMENSIONES - ÍTEMES	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Observaciones
		si	no	si	no	si	no	
	DIMENSION :Pedagógica							
1	Genera tiempos de planificación para definir estrategias de enseñanzas creativas acorde con las necesidades de los estudiantes.	X		X		X		
2	Genera tiempos para determinar criterios y diseñar instrumentos de evaluación que permitan retroalimentar las prácticas creativas de los docentes.	X		X		X		
3	Genera el desarrollo de instancias de análisis y reflexión sobre la relación entre las prácticas pedagógicas creativas y los resultados de aprendizaje.	X		X		X		
	DIMENSION :Organización	si	no	si	no	si	no	
4	Genera el compromiso y la participación del personal docente en cada una de las actividades que busquen mejorar la creatividad de los alumnos.	X		X		X		
5	Promueve en los docentes un clima de igualdad de oportunidades, generando instancias para que todos puedan potenciar su perfil creativo.	X		X		X		
6	Promueve una cultura organizacional el cual el personal asume la responsabilidad colectiva en el desarrollo del potencial creativo de sus estudiantes	X		X		X		
7	Procura que todos los miembros del equipo docente adopten las acciones que permitan alcanzar el desarrollo del potencial creativo de sus estudiantes.	X		X		X		
8	Se preocupa de las necesidades del personal docente apoyando y motivando el desarrollo de su perfil creativo	X		X		X		
9	Promueve y acepta el surgimiento de equipos de trabajo de docentes que busquen fomentar el potencial creativo entre los docentes.	X		X		X		
10	Esta dispuesto y abierto a recibir comentarios, ideas y sugerencias sobre como potenciar la creatividad en docentes y estudiantes.	X		X		X		
	DIMENSION :Comunitaria							
11	Diseña actividades orientadas para dar conocer a la comunidad escolar		X		X		X	

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: Gestión Directiva

Nº	DIMENSIONES - ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Observaciones
		si	no	si	no	si	no	
	DIMENSION :Pedagógica							
1	Genera tiempos de planificación para definir estrategias de enseñanzas creativas acorde con las necesidades de los estudiantes.	✓		✓		✓		
2	Genera tiempos para determinar criterios y diseñar instrumentos de evaluación que permitan retroalimentar las prácticas creativas de los docentes.	✓		✓		✓		
3	Genera el desarrollo de instancias de análisis y reflexión sobre la relación entre las prácticas pedagógicas creativas y los resultados de aprendizaje.	✓		✓		✓		
	DIMENSION :Organización	si	no	si	no	si	no	
4	Genera el compromiso y la participación del personal docente en cada una de las actividades que busquen mejorar la creatividad de los alumnos.	✓		✓		✓		
5	Promueve en los docentes un clima de igualdad de oportunidades, generando instancias para que todos puedan potenciar su perfil creativo.	✓		✓	✓	✓		
6	Promueve una cultura organizacional el cual el personal asume la responsabilidad colectiva en el desarrollo del potencial creativo de sus estudiantes	✓		✓		✓		
7	Procura que todos los miembros del equipo docente adopten las acciones que permitan alcanzar el desarrollo del potencial creativo de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
8	Se preocupa de las necesidades del personal docente apoyando y motivando el desarrollo de su perfil creativo	✓		✓		✓		
9	Promueve y acepta el surgimiento de equipos de trabajo de docentes que busquen fomentar el potencial creativo entre los docentes.	✓		✓		✓		
10	Esta dispuesto y abierto a recibir comentarios, ideas y sugerencias sobre como potenciar la creatividad en docentes y estudiantes.	✓		✓		✓		
	DIMENSION :Comunitaria							

11	Diseña actividades orientadas para dar conocer a la comunidad escolar el potencial creativo de sus estudiantes.	✓		✓		✓	
12	Establece un sistema de difusión de las actividades y proyectos del establecimiento orientados a desarrollar la creatividad de los estudiantes.	✓		✓		✓	
13	Evalúa la relación escuela-familia en cuanto a la participación de los padres en el desarrollo de la creatividad de sus hijos.	✓		✓		✓	
14	Genera instancias de diálogo con padres y apoderados, que permitan otorgarles estrategias para el desarrollo de la creatividad de sus hijos.	✓		✓		✓	
15	Estimula la participación de los padres y/o apoderados en el desarrollo de la creatividad de sus hijos.	✓		✓		✓	
DIMENSION: Administrativa							
16	Asegura que la administración de los recursos apoyen la consecución de proyectos creativos elaborados por los docentes.	✓		✓		✓	
17	Asegura que la administración de los recursos apoye la consecución de los proyectos creativos elaborados por los estudiantes.	✓		✓		✓	
18	Asegura la disponibilidad de recursos pedagógicos que favorezcan el desarrollo de la creatividad de docentes y estudiantes.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en la cantidad y calidad de ítems.

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

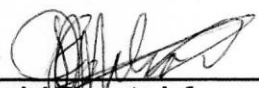
Apellidos y nombres del juez validador (indicar grado académico, apellidos y nombres)_ *Malca Coronado Hector Rojas* DNI: *25586451*

Especialidad del validador: *Maestro en Educación*

Lugar donde labora:

San Juan de Lurigancho 14 de diciembre

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.
Especialidad:

DNI:

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable :Practicas Docentes

Nro	DIMENSIONES /items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1/ Personal								
1	Da la oportunidad a los estudiantes que expresen sus ideas	✓		✓		✓		
2	Promueve entre los estudiantes la confianza en si mismos para aprender la materia	✓		✓		✓		
3	Promueve un ambiente de confianza en el aula	✓		✓		✓		
4	Hace que sus alumnos se interesen en su materia	✓		✓		✓		
5	Tiene disponibilidad para ayudar a sus estudiantes	✓		✓		✓		
6	Es puntual al iniciar y terminar sus clases	✓		✓		✓		
7	Es receptivo a nuevas ideas y puntos de vista expresado por sus estudiantes	✓		✓		✓		
8	Tiene un adecuado control de grupo	✓		✓		✓		
9	Promueve la creatividad de los estudiantes	✓		✓		✓		
10	Mantiene un trato amable con sus estudiantes	✓		✓		✓		
11	Está interesado por el aprendizaje de sus estudiantes	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Institucional								
12	Dialoga en clases con los alumnos acerca de la misión de la I.E.	✓		✓		✓		
13	Promueve el cumplimiento de la misión establecida por la I.E.	✓		✓		✓		
14	Dialoga en clases con los alumnos acerca de la visión de la I.E.	✓		✓		✓		

15	Promueve el cumplimiento de la visión establecida por la I.E.	✓		✓		✓		
16	Dialoga en clases con los alumnos acerca del reglamento interno de la I.E.	✓		✓		✓		
17	Practica y cumple con el reglamento interno de la I.E.	✓		✓		✓		
18	Dialoga en clases con los alumnos acerca de como funciona la organización en la I.E.	✓		✓		✓		
19	Se identifica con la institucion educativa (habla bien de esta o de como mejorarla)	✓		✓		✓		
Dimensión : Interpersonal		Si	No	Si	No	Si	No	
20	Promueve buena relación maestro – estudiante	✓		✓		✓		
21	Promueve respeto entre maestro – estudiante	✓		✓		✓		
22	Mantiene buena relación maestro – maestro	✓		✓		✓		
23	En general, es atento y servicial en sus relaciones con todas las personas en la I.E.	✓		✓		✓		
24	Practica una comunicación honesta y amable .	✓		✓		✓		
25	Considera importante las relaciones humanas basado en valores	✓		✓		✓		
26	Mantiene buena comunicación con los padres de familia.	✓		✓		✓		
27	La relacion que tiene con el director es de respeto y cordialidad.	✓		✓		✓		
Dimensión : Didactica		Si	No	Si	No	Si	No	
28	Recomienda bibliografia apropiada para la materia	✓		✓		✓		
29	Promueve en los estudiantes el desarrollo de un pensamiento crítico sobre los temas del curso	✓		✓		✓		
30	Adapta el curso a las necesidades de los estudiantes	✓		✓		✓		

31	Promueve la participación activa de los estudiantes en clase	✓		✓		✓	
32	Sabe conducir al grupo al aplicar diversas técnicas de enseñanza	✓		✓		✓	
33	Asigna tareas, trabajos extras, que van de acuerdo con los objetivos de la materia	✓		✓		✓	
34	Presenta los contenidos de la materia en forma clara y ordenada	✓		✓		✓	
35	Genera la crítica entre los estudiantes al exponer en clase	✓		✓		✓	
36	Adecua la materia a los conocimientos previos de sus estudiantes	✓		✓		✓	
37	Realiza lluvia de ideas, para conocer que aprendió de lo visto en materia	✓		✓		✓	
38	Da ejemplos útiles al impartir sus clases	✓		✓		✓	
39	Promueve la investigación de contenidos para tener conocimientos	✓		✓		✓	
40	Realiza investigaciones con sus estudiantes para conocer sucesos actuales que sean referencia a los contenidos del curso	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en la cantidad y calidad de items.

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

Apellidos y nombres del juez validador (indicar grado académico, apellidos y nombres)_ Malca Coronado Héctor Rosas DNI: 25586451

Especialidad del validador: Maestro en Educación

Lugar donde labora:

San Juan de Brigancho 14 de diciembre 20

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


Firma del Experto Informante.
 DNI:

Anexo 6: Carta de Presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

*Escuela de Posgrado**“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”*

Lima, 19 de ENERO de 2019

Carta P.627 – 2018 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)
JORGE LUIS JAPAY JAVIER
JOSE CARLOS MARIATEGUI N° 205544
Atención:
DIRECTOR

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **BEATRIZ LILIANA CLEMENTE CASTILLO**

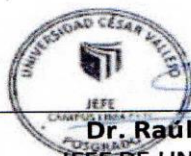
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **BEATRIZ LILIANA CLEMENTE CASTILLO** identificado(a) con DNI N.° **43492205** y código de matrícula N.° **7000805338**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

GESTIÓN DIRECTIVA Y PRÁCTICAS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA ZONA NORTE DE HUAROCHIRI UGEL 15- 2018

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiolá 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.

Anexo 7: Artículo Científico

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión directiva y prácticas docentes de las instituciones educativas de la zona norte de Huarochirí Ugel 15– 2018

AUTORA:

Br. Beatriz Liliana Clemente Castillo

Belycc18@gmail.com

Estudiante del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

RESUMEN

La investigación se desarrolló con el objetivo de determinar la relación que existe entre gestión directiva y prácticas docentes de las instituciones educativas de la zona norte de Huarochirí Ugel 15 - 2018.

La metodología utilizada en la investigación fue el enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, descriptivo, correlacional con el método de investigación hipotético deductivo. La población de estudio estuvo constituida por 100 miembros entre docentes y directivos de las instituciones educativas de la zona norte de Huarochirí la cual se consideró a los 100 integrantes de la población. La técnica que se aplicó fue la encuesta utilizando como instrumento el cuestionario, para medir la gestión directiva y prácticas docentes.

Los resultados muestran que entre las variables gestión directiva y prácticas docentes de las instituciones educativas de la zona norte de Huarochirí Ugel 15, existe una correlación de .325** este grado de relación señala que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación débil. Además tiene un nivel de significancia de 0,001. Esto permite inferir que a un buen nivel de gestión directiva le corresponde un buen nivel de prácticas docentes; a un deficiente nivel de gestión directiva le corresponde un deficiente nivel de prácticas docentes. Se concluye señalando que existe relación directa entre gestión directiva y prácticas docentes.

***Palabras Clave:* Gestión directiva, prácticas docentes, compromiso, eficiencia institucional, pedagógico, liderazgo.**

ABSTRAC

The research was developed in order to determine the relationship between management and teaching practices of educational institutions in the northern zone of Huarochirí Ugel 15 – 2018.

The methodology used in the research was the quantitative approach, with a non-experimental, descriptive, correlational design with the hypothetical deductive research method. The study population was constituted by 100 members between teachers and directors of the educational institutions of the northern zone of Huarochirí, which was considered to be 100 members of the population. The technique that was applied was the survey using the questionnaire as an instrument to measure the management and teaching practices.

The results show that among the variables management and teaching practices of the educational institutions of the northern zone of Huarochirí Ugel 15, there is a correlation of .325 **. This degree of relationship indicates that the relationship between the variables is positive and has a level of weak correlation. It also has a level of significance of 0.001. This allows inferring that a good level of managerial management corresponds to a good level of teaching practices; To a deficient level of managerial management corresponds a deficient level of teaching practices. It concludes by noting that there is a direct relationship between management and teaching practices.

Keywords: Management, teaching practices, commitment, institutional efficiency, pedagogical, leadership.

INTRODUCCIÓN

Las mejoras en educación se dan en las instituciones educativas y en las aulas. Es en aquel lugar donde los cambios y las políticas educativas se hacen reales. Sin embargo, estos no se dan de modo automático, requieren de guías, de dirigentes que piensen en un futuro diferente y que sean competentes para llevar a las comunidades educativas hacia la meta trazada. Son los directores y docentes de las instituciones educativas quienes deben liderar estos procesos.

Por ello, la UNESCO considera fundamental la: “formación de los directores de instituciones educativas en temas de gestión” (pg. 9).

En las instituciones educativas de la zona Norte de Huarochirí respectivamente se observan gestiones directivas y prácticas docentes que no guardan relación con los objetivos estratégicos mencionados en el PEN (p. 15). Por lo tanto el perfil a alcanzar en los estudiantes está muy distante de los estándares establecidos o simplemente se encuentra en un proceso incipiente, la cual no permite obtener logros ni objetivos trazados.

Es así que la presente investigación tiene como objetivo identificar la relación que existe entre la gestión directiva y las prácticas docentes en las instituciones educativas de la zona norte de Huarochirí, para proponer mejoras y así alcanzar niveles de logros esperados para la satisfacción profesional y personal tanto de los directivos, docentes, estudiantes, padres de familia, y autoridades de dichas comunidades. Teniendo en cuenta que la gestión directiva es el motor de empuje para el progreso en las instituciones educativas y los docentes son los directos responsables de elaboración y aplicación de metodologías para el logro de los objetivos trazados.

Trabajos previos

Salinas (2014), en su tesis “La calidad de la gestión pedagógica y su relación con la práctica docente en el nivel secundaria de la institución educativa policía nacional del Perú “Juan lineros Rojas”, Oquendo, Callao-2013, la cual es un tipo de investigación básico, es de nivel descriptivo, diseño correlacional; la población y muestra estaba conformada por 15 docentes, 03 directivos y 110 estudiantes del nivel secundaria, la muestra fue intencional no probabilístico. Se aplicaron instrumentos las cuales fueron cuestionarios en las dos variables y sus dimensiones fueron: Uso de materiales y recursos didácticos, participación de los agentes educativos, y en el otro la dimensión personal, institucional, interpersonal, didáctica y valoral. Tiene un nivel de confiabilidad de 0.982 y 0.949 respectivamente. Los resultados demostraron que existe una relación directa y significativa entre las dos variables de dicha investigación.

La autora sustenta que, es importante que la institución educativa estudiada elabore una guía metodológica para evaluar la calidad de la gestión pedagógica y medir la práctica docente en el aula, considerando los instrumentos de evaluación según el marco del buen desempeño docente propuesto por el ministerio de educación.

Huamán(2018) en su investigación “Gestión educativa y práctica docente en las instituciones educativas de la RED 15, UGEL 04, Lima- 2018; el objetivo general de este trabajo es determinar la relación entre las variables: gestión educativa y la práctica docente; planteándose como objetivos específicos, el establecer la relación entre la variable gestión educativa y las dimensiones de la variable práctica docente, identificando previamente las características de las variables; el estudio se concretó en cuatro instituciones educativas de la UGEL 04. Se presenta como un estudio realizado bajo el paradigma positivista, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal; el tipo de investigación es básica, sustantiva y de nivel correlacional, se empleó el método hipotético deductivo. La población considerada en este estudio fue de 108 docentes, a los que se aplicaron dos escalas, como instrumentos, obteniéndose los datos que se analizaron y se sometieron a la prueba Rho de Spearman para establecer el grado de relación. Se halló que un 89% de los docentes consideraron a la gestión educativa como adecuada y que el 98,1% alcanzó el nivel de logro esperado en su práctica docente. Se concluyó que de acuerdo con el valor 0,640 coeficiente Rho de Spearman la gestión educativa y la práctica docente se relacionaron en forma directa y fuerte al 99.5 de confianza y con una significancia de 0,000, por lo cual se rechazó la hipótesis nula. En consecuencia, las evidencias estadísticas son significativas que permiten afirmar la existencia de la relación positiva entre las variables de estudio, ratificándose la validez de la hipótesis de investigación planteada

Gestión Directiva

La gestión directiva es definida por Veciana (2002) como “un proceso dinámico de una persona sobre otra u otras personas que orientan su acción hacia el logro de metas y objetivos compartidos, de acuerdo con la toma de decisiones que le confiere su poder” En el caso del sector educativo, esto significa que el directivo es quien orienta y lidera en la institución el direccionamiento estratégico, el clima organizacional y el manejo adecuado de conflictos desde procesos de concertación, evaluación y mejoramiento continuo. Para ello, lidera los procesos de toma de decisiones de manera participativa, involucra a los miembros en la construcción de metas y de visión compartida, alinea los objetivos individuales con los de la organización, para garantizar la coherencia del quehacer cotidiano con el horizonte institucional.

Prácticas docentes

Según Fierro (1999) se entiende la práctica docente como:

Una praxis social, objetiva e intencional en la que intervienen los significados, las percepciones y las acciones de los agentes implicados en el proceso —maestros, alumnos, autoridades educativas y padres de familia—, así como los aspectos político-institucionales, administrativos y normativos que, según el proyecto educativo de cada país, delimitan la función del maestro. (p. 21)

En ese sentido, la autora se dirige a la concepción del profesor como ser histórico, capaz de analizar su presente con miras a la construcción de su futuro en tanto va ejerciendo su profesión.

Problema general

El problema de la investigación fue planteado sobre ¿Qué relación existe entre la gestión directiva y prácticas docentes de las Instituciones educativas de la zona norte de Huarochirí Ugel 15 - 2018?

Objetivo general

La investigación tuvo como objetivo identificar la relación que existe entre la gestión directiva y prácticas docentes de las instituciones educativas de la zona norte de Huarochirí Ugel 15 – 2018. así mismo dentro de los objetivos específicos fue de identificar la relación entre la gestión directiva y la dimensión personal de las Instituciones educativas de la zona Norte de Huarochirí ,objetivo específico 2 Identificar la relación entre la gestión directiva y la dimensión institucional en las instituciones educativas de la zona norte de Huarochirí, Objetivo específico 3 identificar la relación entre la gestión directiva y la dimensión interpersonal en las Instituciones educativas de la zona Norte de Huarochirí, objetivo específico 4 identificar la relación entre la gestión directiva y la dimensión didáctica en las instituciones educativas de la zona norte de Huarochirí Ugel 15 – 2018.

MÉTODO

El diseño de investigación es no experimental, y el nivel descriptivo correlacional.

Los métodos específicos empleados en este estudio es hipotético deductivo.

La investigación es de tipo correlacional porque tiene como objetivo identificar la relación que existe entre la gestión directiva y prácticas docentes de las instituciones educativas de la zona norte de Huarochirí.

Es considerada descriptiva ya que el estudio busca especificar las propiedades, características y los perfiles de las personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se somete a un análisis. Así mismo los estudios correlacionales tienen como propósito conocer la relación o el grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías.

RESULTADOS

Medidas de correlación entre la Gestión Directiva y Prácticas Docentes.

			Gestión directiva	Prácticas Docentes
Rho de Spearman	Gestión directiva	Coefficiente de correlación	1,000	,325**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	100	100
	Prácticas Docentes	Coefficiente de correlación	,325**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	100	100

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

Esta prueba estadística arrojó como resultado que existe una relación de .325** entre las variables. Este grado de correlación señala que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación débil. Además tiene un nivel de significancia de 0,001.

DISCUSIÓN

La investigación plantea la siguiente hipótesis general “Existe relación significativa entre la gestión directiva y prácticas docentes de las Instituciones educativas de la zona norte de Huarochirí Ugel 15 – 2018” Con el estudio estadístico se demostró que existe un coeficiente

de correlación de .335 entre las variables. Por lo tanto, a una mejor gestión directiva tendremos buenas prácticas docentes. Este resultado coincide con lo investigado por Yabar (2013), Salinas (2014) y Huamán (2018) concuerdan en el resultado. Esto contrasta con el resultado obtenido por Rodríguez (2018), quien realizó una investigación, titulado: Habilidades directivas y la gestión del aprendizaje en la I.E. Emblemática “Luis Fabio Xammar” distrito de Santa María, Huáura – Lima, 2017. Los resultados de su investigación reportan que existe una baja relación entre las habilidades directivas y la gestión del aprendizaje. Esta diferencia debe ser porque los centros de estudios elegidos como de los autores antes mencionados, se dieron en una zona básicamente rural y el centro educativo que investiga Rodríguez (2018) es urbano. Se conoce que en las zonas rurales los directivos y docentes tienen un lazo más estrecho que en ciudades.

En relación a la hipótesis uno, la investigación nos permite afirmar que existe una relación significativa entre la gestión directiva y la dimensión personal en las instituciones educativas de la zona norte de Huarochirí Ugel 15 – 2018. Este hallazgo nos demuestra que un clima laboral adecuado resulta a un mejor desenvolvimiento de la práctica docente. Esto coincide con la investigación de Peñaloza (2014), pues las barreras y la falta de empatía entre el director y los docentes causan deficiencia en la práctica docente.

De la misma manera, en relación a la hipótesis dos, los análisis estadísticos arrojan que existe relación significativa entre la gestión directiva y la dimensión institucional en las instituciones educativas de la zona norte de Huarochirí Ugel 15 – 2018. Acerca de ello Álvaro (2013), en su estudio, nos comenta que el grado de compromiso que tiene el directivo con la institución logrará implementar el lugar de desarrollo de las prácticas docentes, ya que, una buena gestión directiva logrará estrechar lazos con otras instituciones para mejorar la institución educativa. Los docentes y estudiantes podrán desarrollar sus actividades de una manera eficiente.

De igual modo, en relación a la hipótesis tres, los hallazgos encontrados en el análisis estadístico indican que existe relación significativa entre la gestión directiva y la dimensión interpersonal en las instituciones educativas de la zona norte de Huarochirí Ugel 15 – 2018. Confirmando lo expresado por Yábar (2013) donde menciona la importancia de la parte directiva en brindar apoyo a los docentes como incentivos económicos, resolución de

conflictos y otras actividades más en mejorar la parte interpersonal del docente, se logrará una buena práctica docente en pro de los estudiantes.

Por último, con respecto a la hipótesis cuatro, los resultados del análisis estadístico confirman que existe relación significativa entre la gestión directiva y la dimensión didáctica en las instituciones educativas de la zona norte de Huarochirí Ugel15 – 2018. Estos resultados es contrario a los resultados de la investigación de Rodríguez (2018), pues en su análisis estadísticos se observa que la relación entre gestión directiva y gestión del aprendizaje es baja. Ello nos conlleva a poder examinar con más detalles las diferencias y porqué son resultados diferentes. A esto, se establece que Rodríguez (2018) hizo su estudio en una zona urbana, donde la mayoría de docentes son más individualistas; sin embargo, la presente investigación se realiza en colegios de zonas rurales, donde los lazos entre directivo y docentes son más estrechas.

Es de suma importancia precisar los resultados de esta investigación, ya que se trata de instituciones educativas ubicadas en zonas rurales de la provincia de Huarochirí, donde existe carencias económicas, inadecuada alimentación, descuido de la salud y familias disfuncionales. Dentro de la presente investigación, existió limitaciones las cuales fueron resueltas para las aplicaciones de instrumentos, debido al horario de las clases, sin embargo, aun así nos permitimos aportar con recomendaciones a favor de los estudiantes, directivos y docentes.

RECOMENDACIONES

- Primera:** De acuerdo a la primera conclusión. Existe una correlación significativa entre las dos variables; por lo que se recomienda a los directivos de las instituciones educativas, UGEL 15 de la provincia de Huarochirí, se capaciten en gestión educativa para una mayor organización en sus instituciones y así generar ambientes propicios para una buena convivencia en la comunidad educativa. Como resultado las prácticas docentes serán de mayor compromiso en beneficio a los estudiantes y así obtener una educación de calidad.
- Segunda:** De acuerdo a la segunda conclusión. Existe estrecha relación entre la Gestión Directiva y la dimensión personal; por lo tanto, se recomienda a los directores entablar comunicaciones asertivas con los docentes, mostrando empatía para

dar solución a obstáculos personales que sean causantes que los docentes no utilicen estrategias innovadoras, transformadoras para mejorar su práctica docente.

Tercera: De acuerdo a la tercera conclusión. Existe correlación entre Gestión Directiva y la dimensión institucional, donde se recomienda a los directivos hacer una mejor organización en la institución educativa para el manejo de recursos humanos, materiales y financieros, tendientes a la facilitación e implementación de aulas, laboratorios y/o área de investigación para una mejor práctica docente en las instituciones educativas de la zona norte de Huarochirí.

Cuarta: De acuerdo a la cuarta conclusión. Existe correlación entre la Gestión Directiva y la dimensión interpersonal, por lo que se recomienda a los directivos y docentes una mayor dinámica institucional y compromiso con la visión compartida de la Institución Educativa en el mejoramiento del servicio educativo. A la vez que mejoren la comunicación asertiva, eficaz y pertinente para la solución de conflictos, así mismo involucrarse con la comunidad resaltando sus costumbres y tradiciones como una proyección para mejorar las prácticas docentes, y lograr una gestión más eficiente, flexible trascendente y transformadora en las instituciones educativas de la zona norte de Huarochirí.

Quinta: De acuerdo a la quinta conclusión. Existe correlación entre Gestión Directiva y la dimensión didáctica, por lo que los directivos deben gestionar cursos de actualización, capacitaciones permanentes para un mejor manejo del currículo nacional y así plantear estrategias, metodologías, didácticas para el logro de los objetivos y tener en cuenta a las instituciones más alejadas que carecen de necesidades primordiales para lograr una educación de calidad.

REFERENCIAS

Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica* (5° edición), Caracas, Venezuela: Episteme.

Arias, F. (1999). *El proyecto de Investigación*. Caracas, Venezuela: Episteme.

- Aguirre, P. (2014). *Proyecto de investigación Gestión Directiva y Satisfacción Laboral de los docentes de la Red N° 8, UGEL 4 Carabayllo, 2014* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo).
- Araiza, S. Magaña, R. y Carrillo, E. (2013). *La Gestión directiva en colegios secundarios federalizados del estado de Chihuahua-México*. Revista Iberoamericana de Educación N° 64. Recuperado de <https://rieoei.org/RIE/article/view/408>
- Botero, B. (2009) *Cinco Tendencias de la Gestión educativa*. Revista Iberoamericana de Educación. Revista Iberoamericana de Educación. Vol. 49, Núm. 02. Recuperado de <https://rieoei.org/RIE/article/view/2100>
- Blancas, J (2014). *La gestión directiva y su relación con las experiencias del rendimiento académico de los alumnos de educación del centro Educativo N° 7224 Elías Aguirre Romero del distrito de Villa el Salvador – 2009* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo)
- Becerril, S. (1999). *Comprender la práctica docente. Categorías para una Interpretación científica*. México: Plaza y Valdés.
- Consejo Nacional de Educación (2007) *“Proyecto Educativo Nacional al 2021 – La educación que queremos para el Perú*. Recuperado de: <http://www.cne.gob.pe/uploads/proyecto-educativo-nacional/version-pen/pen-oficial.pdf>
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos.
- Castro, M. (2003). *El proyecto de investigación y su esquema de elaboración*. (2ª.ed.). Caracas, Venezuela: Uypal.
- Cutipa, M. (2015). *Motivación laboral y Práctica pedagógica en docentes de secundaria de la Red 12, UGEL 02 del distrito de Villa el Salvador – 2015* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo).

- Casassus, J. (2000). *Problemas de la gestión educativa en América Latina. (La Tensión de los paradigmas tipo A y tipo B)*. Santiago de Chile: UNESCO
- Casassús, J. (1998). *Acerca de la práctica y la teoría de la gestión: Marcos Conceptuales para el análisis de los Cambios en la Gestión de los Sistemas Educativos*. Santiago de Chile: UNESCO
- Salinas, E. (2014). *La calidad de la gestión pedagógica y su relación con la práctica docente en el nivel secundaria de la Institución Educativa Policía Nacional del Peru "Juan Linares Rojas", Oquendo, Callao-2013* (Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos).
- Fierro, C. et al. (2001). *Transformando la práctica docente. Maestro y enseñanza*. México: Paidós
- Ferro, S. Villamarín, O. y García, J. (2011). *La transformación de la gestión directiva en una institución educativa de básica y media: un estudio de caso* (Tesis de maestría, Universidad Javeriana de Colombia).
- Fierro, C. Fortoul, B & Rosas, L. (1999). *Transformando la Práctica Docente. Una Propuesta Basada en la Investigación Acción*. México: Paidos.
- Flores, F. (2009). *Las competencias que los profesores en educación básica movilizan en su desempeño profesional Docente* (Tesis de maestría, Universidad Complutense de Madrid).
- Fernández, M. (1999). *Diccionario de recursos humanos: Organización y dirección*. Madrid: Díaz de Santos
- González, A. (2013). *El liderazgo del directivo y el desempeño laboral de los maestros del centro educativo Estatal José Tadeo Monagas* (Tesis de maestría, Universidad Santa María de Venezuela).
- González, T. (2000). *Evaluación y gestión de la calidad educativa. Un enfoque Metodológico*. Málaga, España: Aljibe.
- Hernández, R. , Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (3° ed.). México: Mac Graw-Hill

- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw - Hill
- Hurtado de Barrera, J. (2010). *Guía para la comprensión holística de la ciencia*. (3° ed.). Caracas, Venezuela: Fundación Sypal.
- Huamán, E. (2018) *Gestión educativa y práctica docente en las instituciones educativas de la RED 15, UGEL 04, Lima- 2018* (Tesis de maestría. Universidad César Vallejo).
- Albornoz, M. (2007). *La Gestión Pedagógica docente en la integración de la Escuela Básica Machiques y la comunidad*
- Martin, D. (2007). *Caracterización de la práctica docente y su preparación metodológica, programa de medicina integral comunitaria. Estados andinos. Venezuela 2005-2006* (Tesis de maestría, Escuela Nacional de Educación Médica).
- Minedu (2009) *Guía Metodológica de Evaluación de los Aprendizajes en Educación Superior Tecnológica*. Lima, Perú: Dirección de Educación Superior Tecnológico-Productivo.
- Minedu (2012). *Marco de buen desempeño docente*. Recuperado de: http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf
- Minedu (2014). *Marco del buen desempeño del directivo. Directivos construyendo escuela*. Recuperado de: http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Mendoza, A. (2008). *La Evaluación docente en la pedagogía*. Revista Educación y educadores Recuperado de: <http://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/article/view/726>
- Ñaupas, H. Mejía, E. Novoa, L. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación. Cuantitativa – cualitativa y redacción de tesis*. (4ta ed.) Bogotá, Colombia: Ediciones de la Universidad de Bogotá

- Poggi, M. (2006), *La formación e directivos de instituciones educativas*. Buenos Aires: UNESCO.
- Ramírez, I. (comp.) (2016). *Voces de la inclusión: Interpelaciones y Críticas a La Idea de "Inclusión" Escolar*. Argentina: Praxia Editorial.
- Rendón, S. (2009) *Programa de escuelas de calidad. Estados Unidos-México. Módulo de Gestión educativa estratégica*. Recuperado de: <http://www.sepbc.mx>.
- Sánchez, C. (2010). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: Ed. San Marcos.

Anexo 8: Acta de aprobación de originalidad de tesis

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Mgtr. Héctor MALCA CORONADO, docente de la facultad Administración de la Educación y la Escuela Profesional de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada.

"GESTIÓN DIRECTIVA Y PRÁCTICAS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA ZONA NORTE DE HUAROCHIRI UGEL 15-2018", de la estudiante **CLEMENTE CASTILLO Beatriz Liliana** constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, San Juan de Lurigancho, 12 de enero del 2019



P/R M. Malca Coronado

Mgtr. Héctor MALCA CORONADO

DNI: 25586451

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Anexo 9: Pantallazo del turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&o=1153380260&s=3&u=1049382388
Clemente 4
feedback studio

Resumen de coincidencias

18%

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universidad...	11%
2	repositorio.ucv.edu.pe	5%
3	Entregado a Universidad...	<1%
4	(Carlinda Leite and Mig...	<1%
5	www.alboan.org	<1%
6	Entregado a Universidad...	<1%

Página: 1 de 63 Número de palabras: 12857

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
COORDINACIÓN DE INVESTIGACIONES
COMUNICACIÓN ESTADÍSTICA
POR CORRERÍA

Text-only Report High Resolution Activado 17:15 20/07/2019

Anexo 10: Autorización de publicación de tesis.

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo **CLEMENTE CASTILLO Beatriz Liliana**, identificado con DNI N° **43492205**, egresado de la Escuela Profesional de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo () , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "**GESTIÓN DIRECTIVA Y PRÁCTICAS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA ZONA NORTE DE HUARACHIRI UGEL 15-2018**"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

FIRMA

DNI: 43492205

FECHA: 20 de Agosto del 2019

Elaboró-	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
----------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Anexo 11: autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO, **MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ**

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

CLEMENTE CASTILLO BEATRIZ LILIANA

INFORME TÍTULADO:

GESTIÓN DIRECTIVA Y PRÁCTICAS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA ZONA NORTE DE HUAROCHIRI UGEL 15-2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 26 DE ENERO DEL 2019

NOTA O MENCIÓN: 15 QUINCE




FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN