



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Gestión Educativa y Práctica Docente en las  
Instituciones Educativas de Nivel Primario del Distrito  
de Chanchamayo -2018”**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTORA:**

Br. Peralta Nuñez Lucy Nataly

**ASESOR:**

Dr. Bullón Canchaya Ramiro Freddy

**SECCIÓN:**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**PERÚ- 2019**

## PÁGINA DEL JURADO

---

Dr. Vera Samaniego, Efraín  
Presidente

---

Dr. Felen Hinostraza, Daniel Roque  
Secretario

---

Dr. Bullón Canchaya, Ramiro Freddy  
Vocal

## **DEDICATORIA**

A mis tres hermosos hijos quienes son el aliciente para ser casa día mejor. A mi esposo por su apoyo constante e incondicional.

**Lucy Nataly.**

## **AGRADECIMIENTO**

En nuestra labor de maestro siempre hemos encontrado personas que contribuyeron para encontrar las respuestas a los fenómenos del pensamiento y la sociedad y son quienes nos animaron al desarrollo de la presente tesis, por eso va hacia ellos nuestro eterno agradecimiento.

A la escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo por ser fuente de sabiduría y conocimientos por permitirme continuar con mis estudios de posgrado.

A mis colegas y estudiantes que compartieron esta idea para probar o refutar las suposiciones o presupuestos teóricos de la presente tesis.

Un lugar especial de reconocimiento al Dr. Ramiro Bullón Canchaya, por sus adecuadas enseñanzas y orientaciones para el desarrollo de esta tesis.

**Autor**

## DECLARACIÓN JURADA

Yo, Br. Peralta Nuñez Lucy Nataly, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 40659267, con la tesis titulada: “Gestión Educativa y Práctica Docente en las Instituciones Educativas de nivel primario del Distrito de Chanchamayo -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. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis constituirá como aporte a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, Diciembre del 2018.



---

Br. Peralta Nuñez Lucy Nataly  
DNI N° 40659267

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada “Gestión Educativa y Práctica Docente en las Instituciones Educativas de nivel primario del Distrito de Chanchamayo -2018”, con la finalidad de establecer la influencia que tiene la Gestión Educativa en la práctica docente en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Chanchamayo -2018

Normativamente esta investigación es en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestra en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

**Autor.**

## ÍNDICE

	Pág.
Carátula	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de gráficos	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	14
1.3. Teorías relacionadas al tema	20
1.4. Formulación del problema	35
1.5. Justificación de estudio	35
1.6. Hipótesis	36
1.7. Objetivos	37
II. METODO	38
2.1. Diseño de investigación	38
2.2. Variables, Operacionalización	39
2.3. Población y muestra	41
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección datos, validez y confiabilidad	42

2.5. Métodos de Análisis de datos	42
2.6. Aspectos éticos	43
III. RESULTADOS	44
3.1. Descripción de resultados	44
3.2. Prueba de hipótesis	58
IV. DISCUSION	71
V. CONCLUSIONES	77
VI. RECOMENDACIONES	78
VII. REFERENCIAS	79
ANEXOS	83
Anexo N°01: Matriz de Consistencia	
Anexo N°02: Operacionalización de variables	
Anexo N°03: Instrumento	
Anexo N°04: Validación del instrumento	
Anexo N°05: Base de datos	
Anexo N°06: Constancia emitida por la institución que acredita la realización del estudio	
Anexo N°07: Evidencias fotográficas	



## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
Tabla 1: Niveles de Gestión Educativa	45
Tabla 2: Niveles de la D1: Planeamiento	46
Tabla 3. Niveles de la D2: Organización	47
Tabla 4: Niveles de la D3: Dirección	48
Tabla 5: Niveles de la D4: Evaluación	50
Tabla 6: Niveles de Práctica Docente	51
Tabla 7: Niveles de la D1: Institucional	53
Tabla 8: Niveles de la D2: Interpersonal	54
Tabla 9: Niveles de la D3: Didáctica	55
Tabla 10: Niveles de la D4: Valoral	57

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

	<b>Pág.</b>
Gráfico 1: Niveles de Gestión Educativa	45
Gráfico 2: Niveles de la D1: Planeamiento	46
Gráfico 3: Niveles de la D2: Organización	47
Gráfico 4: Niveles de la D3: Dirección	49
Gráfico 5: Niveles de la D4: Evaluación	50
Gráfico 6: Niveles de Práctica Docente	52
Gráfico 7: Niveles de la D1: Institucional	53
Gráfico 8. Niveles de la D2: Interpersonal	54
Gráfico 9: Niveles de la D3: Didáctica	56
Gráfico 10: Niveles de la D4: Valoral	57

“Gestión Educativa y práctica docente en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Chanchamayo -2018”

## RESUMEN

La presente investigación responde a la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión educativa y la práctica docente en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de distrito de Chanchamayo -2018? El objetivo fue: Determinarla relación que existe entre la gestión educativa y la práctica docente en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de distrito de Chanchamayo -2018. La hipótesis general formulada fue: Existe relación directa y significativa entre la gestión educativa y la práctica docente en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de distrito de Chanchamayo -2018

La investigación, pertenece a la investigación básica y como método se utilizó el método cuantitativo, con un diseño descriptivo – correlacional, para la muestra se tomó a 158 docentes de las instituciones educativas de nivel primario del distrito de distrito de Chanchamayo -2018.

Finalmente se concluye que con un nivel de significancia del 5% que existe una correlación directa y significativa entre la Gestión Educativa y la Práctica Docente en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de distrito de Chanchamayo -2018, estableciéndose que a mejor gestión educativa, existe mejor práctica docente.

**Palabras claves:** Gestión educativa, gestión pedagógica, gestión administrativa, gestión institucional, gestión comunitaria y práctica docente.

"Educational management and teaching practice in educational institutions at the primary level of the district of Chanchamayo -2018"

### **ABSTRACT**

The present investigation responds to the following question: What is the relationship that exists between educational management and teaching practice in educational institutions at the primary level of the district of Chanchamayo -2018? The objective was: To determine the relationship that exists between educational management and teaching practice in educational institutions at the primary level of the district of Chanchamayo -2018. The general hypothesis formulated was: There is a direct and significant relationship between educational management and teaching practice in educational institutions at the primary level of the district of Chanchamayo -2018

The research belongs to basic research and as a method the quantitative method was used, with a descriptive - correlational design. For the sample, 158 teachers were taken from the primary level educational institutions of the district of Chanchamayo -2018.

Finally it is concluded that with a level of significance of 5% that there is a direct and significant correlation between Educational Management and Teaching Practice in educational institutions at the primary level of the district of Chanchamayo -2018, establishing that better educational management, there is better teaching practice.

**Keywords:** Educational management, pedagogical management, administrative management, institutional management, community management and teaching practice.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

Algunos de los criterios de la gestión educativa en el ámbito organizacional sostienen que para que exista una razonable gestión en la Institución Educativa se hace necesario la práctica de los procesos gerenciales, con incidencia en la, gestión administrativa, gestión académica y en el desempeño docente, con la finalidad de mejorar la eficacia y eficiencia que son indispensables para lograr uno de los propósitos de la educación.

En consecuencia es importante una buena Gestión Administrativa, Académica y el desempeño docente para lograr los objetivos y metas trazados a corto y largo plazo en la Institución Educativa.

La presente investigación tiene como propósito determinar cómo se relaciona el nivel de la ejecución curricular con el desempeño docente, porque los docentes deben presentar en el momento oportuno y de acuerdo a un cronograma, las programaciones de manera eficaz y eficiente y, de la misma forma, demostrar un desempeño óptimo.

En nuestro país la Ley General de Educación y la Ley de Carrera Pública Magisterial establecen que el director de la institución educativa es la máxima autoridad y el representante legal de la misma. En este sentido, es responsable de los procesos de gestión educativa, pedagógica y administrativa, debiendo lograr óptimas condiciones para el adecuado desempeño profesional de los

docentes, a fin que los estudiantes obtengan las competencias necesarias para el logro óptimo de los aprendizajes.

Una efectiva gestión involucra una serie de aspectos, tales como la planificación, la organización, la dirección, la coordinación y el control. Por ello, el director de la institución educativa tiene que estar preparado para actuar en todos estos ámbitos y, por ende, requiere fortalecer sus capacidades y conocimientos para desempeñarse adecuadamente en los mismos que permita evaluar permanentemente los resultados con el fin de proponer las formas más adecuadas para resolver algunos inconvenientes que aún existen.

Al respecto podemos decir que esto es muy perjudicial puesto que los directores educativos son los encargados de velar que la inversión que se haga en educación de un país, obtenga los objetivos y alcance las metas propuestas.

También se puede ver que el control administrativo de la Institución Educativa está enmarcado en patrones tradicionales, recursos humanos poco capacitados-, la mayoría del personal directivo desconoce los principios y las funciones de una buena gestión educativa.

## **1.2. Trabajos previos**

### NIVEL INTERNACIONAL

Delgado,(2009) En su tesis doctoral titulada: *“El mejoramiento de la Gestión Educativa a través de procesos de Calidad debe bajar los índices de deserción en el colegio de la Enseñanza cardenal Luque Compañía de María Bogotá”*, para optar el Grado Académico de Doctor en la Universidad de Granada Bogotá Colombia, en su conclusión N°1, definió: Los resultados del trabajo fueron óptimos en términos de la consolidación y fortalecimiento de la gestión educativa a través de procesos de calidad y la apropiación de todo proceso que tiene como objetivo final disminuir los índices de deserción en el colegio. La Enseñanza Cardenal Luque como lo plantea la investigación hubo logros importantes reflejados en un plan de acciones para realizar a corto y mediano plazo.

Martín (2009) en su tesis doctoral titulada: *“Caracterización de la práctica docente y su preparación metodológica. Morfo fisiología Humana I y II. Programa de Medicina Integral Comunitaria. Estados andinos. Venezuela, 2005-2010.”* En

ella se concluyó que de los resultados obtenidos permitieron describir la preparación metodológica de la práctica docente evidenciando buena disciplina, cumplimiento del horario y la programación de la actividad, aunque se detectaron insuficiencias relacionadas con el análisis de la integración de los contenidos a partir del enfoque sistémico, la vinculación práctica centrada en la salud y la utilización de los recursos para el aprendizaje e insuficiente preparación de tareas docentes.

Asimismo los resultados obtenidos permitieron establecer la interrelación entre la preparación metodológica y el desarrollo de la práctica docente, evidenciándose las insuficiencias de la preparación metodológica que influyeron en el desarrollo de la práctica docente.

Vera, (2009) en su tesis doctoral titulada: “Una Aproximación a la Evaluación de la Calidad de la Enseñanza en los Centros de la Universidad de Alicante”, Madrid, España, para optar el grado académico de Doctor en Educación en la Universidad de Alicante, en su conclusión N° 9. definió: La mejora de la calidad de la enseñanza, los alumnos consideran como tema muy urgente (96%) el que los profesores programen los contenidos de las asignaturas de tal forma que los mismos estén relacionados con la futura profesión, aunque para los alumnos de la Facultad de filosofía y letras esto no es tan urgente. Preocupa también que los profesores desconozcan las técnicas de motivación que puedan inducir al alumno al estudio. El instrumento que utilizó como base de este trabajo ha consistido en dos tipos de cuestionario uno dirigido a profesores y otro dirigido a alumnos sobre. “La calidad pedagógica de la enseñanza universitaria”. En su conclusión general define: La calidad de la enseñanza, la masificación es considerada como una de las causas más importantes del deterioro de la enseñanza universitaria; más del 82 % de los profesores piensa que es así, y entre los alumnos el porcentaje asciende a más del 85 %.

Navajas, (2011) En su tesis doctoral titulada: “*La calidad de vida laboral a la gestión de la calidad. Una aproximación a la calidad como práctica de sujeción y dominación*”. En su conclusión N° 4 definió: La organización nos enseña con meridiana claridad la potencia del término calidad y de las prácticas que ésta origina para sujetar y controlar a los sujetos mediante la constitución de una

adecuada subjetividad. Es decir, la calidad es una palabra polimorfa, camaleónica, con múltiples y contrapuestos significados, pero siempre jugando diferentes roles en torno a las relaciones de poder dentro de la organización.

En segundo lugar, la calidad se muestra como un concepto ligado únicamente a la productividad y no así a nociones de bienestar o de mejora de las condiciones laborales de los trabajadores.

Ross, (2009) en su tesis doctoral titulada: “Caracterización de la práctica docente y su preparación metodológica. Morfofisiología Humana I y II. Programa de Medicina Integral Comunitaria. Estados andinos. Venezuela, 2005-2010.” En ella se concluyó que de los resultados obtenidos permitieron describir la preparación metodológica de la práctica docente evidenciando buena disciplina, cumplimiento del horario y la programación de la actividad, aunque se detectaron insuficiencias relacionadas con el análisis de la integración de los contenidos a partir del enfoque sistémico, la vinculación práctica centrada en la salud y la utilización de los recursos para el aprendizaje e insuficiente preparación de tareas docentes.

Asimismo los resultados obtenidos permitieron establecer la interrelación entre la preparación metodológica y el desarrollo de la práctica docente, evidenciándose las insuficiencias de la preparación metodológica que influyeron en el desarrollo de la práctica docente.

Delgadillo; en la revista Tecnología siglo XXI N° 12 de Abril 2010 – Libro Blanco – Colombia; desarrolló el tema “*Deformación en la Calidad Educativa Cuando Está Ausente el Liderazgo Dirigencial*”. El estudio se llevó a cabo en la localidad de Cabo Blanco – Colombia y se pudo evidenciar en una muestra de diez centros educativos donde se efectuaron encuestas a 60 trabajadores administrativos; se pudo determinar que existe una relación estrecha entre la organización administrativa respecto a la utilización de los recursos educativos para mejorar la calidad educativa. La correlación de estas experiencias fueron de  $t=0.24$  ello se debería a que a pesar de las quejas que presentaban los docentes en cuanto a la baja calidad de los materiales educativos, la dirección no hacía nada por gestionar a las autoridades el pedido de los materiales educativos.



## NIVEL NACIONAL

Jara, (2009) en su tesis doctoral titulada: *“Calidad de Formación Profesional de los alumnos de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de Amazonia Peruana”* para optar el Grado Académico de Doctor en Ciencias de la Educación en la Universidad Nacional de Educación UNE, en su conclusión N° 2 definió: El nivel de formación profesional de los estudiantes de la facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades es considerado malo, donde el promedio de logros de aprendizaje es igual 10.26% puntos con una desviación estándar de 25 puntos según la escala planteada para el presente estudio.

García, (2009) en su tesis doctoral titulada: *“La Calidad de Gestión Académico Administrativa y el Desempeño Docente en la Unidad de Post-Grado según los estudiantes de maestría de la Facultad de Educación de la UNMSM”*. Para optar el Grado Académico de Doctor en Educación en la UNMSM. Facultad de Educación su conclusión: con relación a la Hipótesis General: N° 1 define: Cómo el Valor  $p = 0.000 < 0.05$ , podemos afirmar que: La calidad de la Gestión Académico- Administrativa se relaciona significativamente con el desempeño docente según los estudiantes de Maestría de la Unidad de Post -Grado de la Facultad de Educación de la UNMSM período 2009-I.

Ruiz (2010), elaboró la tesis doctoral titulada: *“Influencia de la Formación Académica y Liderazgo del director en el desempeño de la función directiva y Gestión de los centros educativos del nivel primaria USE 02”*, tesis presentada a la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos para optar el Grado de Doctor en Educación.

El objetivo fue determinar si la formación académica y el liderazgo del director influyen en el desempeño de la función directiva y gestión de los centros educativos en mención. La muestra estuvo conformada por 33 centros educativos del nivel primaria, que viene a ser igual al número de directores. Las principales conclusiones de la investigación fueron: Del total de 33 directores de centros educativos del nivel primario, entrevistados en relación a su formación académica se obtuvo el resultado que 17 directores sólo tienen título profesional; los directores que tienen otros estudios a parte del título siempre desarrollan su

trabajo de una manera adecuada; los directores evaluados son de ánimo invariable y tienen confianza en sí mismos y son el 60% de un total de 33 directores, lo que les hace que tomen decisiones oportunas durante el desempeño de su función directiva.

Rojas, (2009) en su tesis doctoral titulada: *“Relación de la gestión educativa con el rendimiento académico de los alumnos del Instituto Superior Tecnológico “La Pontificia”, Huamanga, Ayacucho”*, para optar el grado de Doctor en la mención Gestión Educativa de la UNMSM. Concluyó que La gestión educativa se relaciona con el Rendimiento Académico a una Correlación directa y significativa de 72.4 %. Del mismo modo la Gestión Organizativa se relaciona con el Rendimiento Académico a una Correlación directa y significativa de 91.2 %. Siendo así que la Gestión Administrativa se relaciona con el Rendimiento Académico de los alumnos del Instituto Superior Tecnológico —La Pontificia, Huamanga Ayacucho - 2009. Presenta Correlación directa y significativa de 58.1 %.

Sorados, (2010) en su tesis doctoral titulada *“Influencia del liderazgo en la calidad de la Gestión Educativa”* para optar el grado académico de Doctor en Educación en la UNMSM afirmó que: La calidad de la gestión de una institución educativa, puede ser el resultado de varios factores, tanto extrínsecos como intrínsecos, tales como: el rendimiento académico de los estudiantes, la cooperación de los docentes, el cumplimiento de la programación curricular, la participación de los padres de familia, la asignación de recursos para obras de desarrollo institucional, entre otros; los cuales muchas veces dependen del nivel de liderazgo de los directores de dichas instituciones, por lo que es necesario determinar la relación que existe entre estos factores, ya que los resultados nos permitirán sugerir darle su debida importancia y para la toma de decisiones a este nivel. Por lo que existe un 95% de probabilidad que el liderazgo de los directores se relaciona con la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas de la UGEL 03 Lima, en el periodo Marzo-Mayo del 2009. La dimensión que más influencia en la calidad de la gestión educativa es el pedagógico (0.619).

Ramírez, (2010) en su tesis doctoral titulada: *“La Formación y la Práctica Docente en Educación Primaria”*, donde concluyó que el docente, a través de su

quehacer profesional, es considerado como uno de los principales agentes para lograr concretar un proyecto educativo que responda a las exigencias de estos tiempos tan dinámicos. Porque a pesar de estos momentos cambiantes que vivimos, a la educación se le sigue considerando como uno de los instrumentos para lograr hombres capaces de adaptarse y de aprovechar las ventajas y los beneficios que brinda el desarrollo de la ciencia y la tecnología. Sin embargo es importante que la escuela responda a los requerimientos de esta sociedad tan versátil y que genere en el sujeto los conocimientos, las habilidades, las competencias y los aprendizajes que hagan posible una mejor interacción del individuo con su contexto. No obstante, es común que institucionalmente la formación del profesional de la educación en servicio, se reduzca a una serie de cursos o asesorías programadas en diferentes momentos durante el ciclo escolar, éstos con la finalidad de abordar o tratar algún tema relacionado con la práctica cotidiana, con los contenidos o con los enfoques teóricos de los planes y programas vigentes. Sin embargo, estas estrategias no se llevan a cabo de forma sistemática y con frecuencia se caracterizan por ser eventos que no denotan una continuidad y sobre todo no ejercen la influencia necesaria como para modificar los procesos educativos que se desarrollan en las aulas.

La práctica docente es un fenómeno muy complejo. Por un lado, en los últimos años se ha presentado una reorientación teórica-metodológica, donde se propone una concepción constructivista del proceso educativo y por otro lado siguen predominando aún formas tradicionales de enseñanza, esto principalmente porque un gran número de profesores tienen por lo menos quince años de servicio, por lo tanto en su formación inicial predominó este paradigma y además porque ya en funciones no han sido sometidos a un proceso continuo de formación, que les permita un acercamiento a las nuevas propuestas pedagógicas que tienen como finalidad mejorar los procesos educativos. Pero algo muy importante a destacar es que no existe un programa efectivo que realmente los involucre en un proceso de formación continua.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **GESTION:**

Chiavenato, (2009) es el proceso mediante el cual el directivo o equipo directivo determinan las acciones a seguir (planificación), según los objetivos institucionales, necesidades detectadas, cambio deseado, nuevas acciones solicitadas, implementación de cambios de mandos o necesarios, y la forma como se realizan estas acciones (estrategia - acción) y los resultados que se logran.

Eslava, (2009) afirma que es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesario para ser competitivo en el entorno actual y futuro.

Desseler, (2009) afirma que son “las prácticas y políticas necesarias para manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones humanas del trabajo administrativo; en específico se trata de reclutar, evaluar, capacitar, remunerar y ofrecer un ambiente seguro y equitativo para los empleados de la compañía”.

Mond y Wayne, (2009) afirma que la gestión o administración de talento humano corresponde a la utilización de las personas como recursos para lograr objetivos organizacionales. Sostiene que es una actividad que depende de menos jerarquías, órdenes y mandatos y señala la importancia de una participación activa de todos los trabajadores de la empresa. Es una actividad que implica tomar una serie de medidas como el compromiso de los trabajadores con los objetivos empresariales, el pago de salarios en función de la productividad de cada trabajador, un trato justo a estos y una formación profesional.

Lledo, (2011) afirma que los recursos humanos tienen un enfoque de aplicación y práctica de las actividades más importantes dentro de la organización o empresas siendo la Gestión del talento humano un pilar fundamental para el desarrollo exitoso de los procesos, pues al final las personas son los responsables de ejecutar las actividades porque los proyectos no se desarrollan por si solos.

Mintzberg (1984) y Stoner (2010) asumen, respectivamente, el término gestión como la disposición y la organización de los recursos de un individuo o grupo para obtener los resultados esperados. Pudiera generalizarse como el arte de anticipar participativamente el cambio, con el propósito de crear permanentemente estrategias que permitan garantizar el futuro deseado de una organización; es una forma de alinear esfuerzos y recursos para alcanzar un fin determinado.

Las ideas fuerza de la gestión institucional, escolar y pedagógica sostienen que, en contextos inciertos y en condiciones cambiantes, es preciso reinventar, sistematizar y mejorar continuamente los objetivos, estrategias, prácticas y cultura de las organizaciones educativas.

La gestión se caracteriza por una visión amplia de las posibilidades reales de una organización para resolver alguna situación o para alcanzar un fin determinado. Se define como el conjunto de acciones integradas para el logro de un objetivo acierto plazo; es la acción principal de la administración y eslabón intermedio entre la planificación y los objetivos concretos que se pretenden alcanzar.

Mintzberg (1984) y Stoner (2010) asumen, respectivamente, el término gestión como la disposición y la organización de los recursos de un individuo o grupo para obtener los resultados esperados. Pudiera generalizarse como el arte de anticipar participativamente el cambio, con el propósito de crear permanentemente estrategias que permitan garantizar el futuro deseado de una organización; es una forma de alinear esfuerzos y recursos para alcanzar un fin determinado.

El concepto gestión tiene al menos tres grandes campos de significado y de aplicación. El primero, se relaciona con la acción, donde la gestión es el hacer diligente realizado por uno o más sujetos para obtener o lograr algo; es una forma de proceder para conseguir un objetivo determinado por personas.

El segundo, es el campo de la investigación, donde la gestión trata del proceso formal y sistemático para producir conocimiento sobre los fenómenos observables en el campo de la acción, sea para describir, comprender o para explicar tales fenómenos.

El tercer campo, es el de la innovación y el desarrollo, en éste se crean nuevas pautas de gestión para la acción de los sujetos, con la intención de transformarla o mejorarla, es decir, para enriquecer la acción y para hacerla eficiente, porque utiliza mejor los recursos disponibles; es eficaz, porque logra los propósitos y los fines perseguidos, y pertinente, porque es adecuada al contexto y a las personas que la realizan.

#### Sobre Gestión Educativa.

El Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (IIPPE) de la UNESCO (2011) señala que la gestión educativa es un conjunto de procesos teórico prácticos integrados y relacionados, tanto horizontal como verticalmente, dentro del sistema educativo para atender y cumplir las demandas sociales realizadas a la educación.

Así, se entienden como gestión educativa, las acciones desplegadas por los gestores que dirigen amplios espacios organizacionales de un todo que integra conocimiento y acción, ética y eficacia, política y administración de procesos que tienden al mejoramiento continuo de las prácticas educativas, a la exploración y a la explotación de todas las posibilidades, y a la innovación permanente como proceso sistemático.

De acuerdo con Pozner (2005), la gestión educativa estratégica es una nueva forma de comprender, de organizar y de conducir, tanto al sistema educativo como a la organización escolar; pero esto sólo es así cuando el cálculo estratégico situacional y transformacional se reconoce como uno de sus fundamentos y sólo en la medida en que éste precede, preside y acompaña a la acción educativa de modo tal que, en la labor cotidiana de la enseñanza, llega a ser un proceso práctico generador de decisiones y de comunicaciones específicas.

La gestión de las instituciones educativas comprende acciones de orden administrativo, gerencial, de política de personal, económico-presupuestales de planificación, de programación, de regulación y de orientación, entre otras. En este orden de ideas, la gestión institucional es un proceso que ayuda a una buena conducción de los proyectos y del conjunto de acciones relacionadas entre sí, que

emprenden las administraciones para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica en, con y para la acción educativa.

Dicha acción educativa se vincula con las formas de gobierno y de dirección, con el resguardo y la puesta en práctica de mecanismos para lograr los objetivos planteados en el sector educativo hacia la calidad; en este marco, el hacer se relaciona con evaluar al sistema, a sus políticas, a su organización y a su rumbo, para rediseñarlo y reorientarlo al cumplimiento cabal de su misión institucional.

De acuerdo con Cassasus (2009), lograr una gestión institucional educativa eficaz es uno de los grandes desafíos que deben enfrentar las estructuras administrativas federales y estatales para abrir caminos y para facilitar vías de desarrollo hacia un verdadero cambio educativo, desde y para las escuelas. Sobre todo, si se entiende a la gestión como una herramienta para crecer en eficiencia, en eficacia, en pertinencia y en relevancia, con la flexibilidad, la madurez y la apertura suficientes ante las nuevas formas de hacer presentes en los microsistemas escolares que, en poco tiempo, repercutirán en el macro sistema. Numerosas acciones sistemáticas, que emergen en los centros y que están dirigidas al logro de objetivos, avanzan con precisión y constancia hacia los fines educativos, que no pueden hoy darse por alcanzados.

Efectivamente, estos fines han de estar presentes en cada decisión institucional que se tome, en cada priorización y en cada procedimiento que se implemente en favor de una educación básica de calidad.

Entonces, la gestión institucional educativa como medio y fin, que responde a propósitos asumidos como fundamentales, que se convierte en una acción estratégica, De acuerdo con Cassasus (2009), lograr una gestión institucional educativa eficaz es uno de los grandes desafíos que deben enfrentar las estructuras administrativas federales y estatales para abrir caminos y para facilitar vías de desarrollo hacia un verdadero cambio educativo, desde y para las escuelas.

Numerosas acciones sistemáticas, que emergen en los centros que están dirigidas al logro de objetivos, avanzan con precisión y constancia hacia los fines educativos, que no pueden hoy darse por alcanzados. Efectivamente, estos fines han de estar presentes en cada decisión institucional que se tome, en cada

priorización y en cada procedimiento que se implemente en favor de una educación básica de calidad.

Entonces, la gestión institucional educativa como medio y fin, que responde a propósitos asumidos como fundamentales, que se convierte en una acción estratégica, que tiene como objeto promover el desarrollo de la educación, que se compromete con el logro de resultados de calidad y que incluye una cultura evaluativa como instrumento clave para el fortalecimiento institucional, vale potencialmente, en su contenido y en su máxima expresión, tanto para la escuela como para el Sistema Educativo.

También es importante precisar sobre gestión escolar, de acuerdo con Ary (1986), se entiende por gestión escolar el conjunto de labores realizadas por los actores de la comunidad educativa (director, maestros, personal de apoyo, padres de familia y alumnos), vinculadas con la tarea fundamental que le ha sido asignada a la escuela: generar las condiciones, los ambientes y procesos necesarios para que los estudiantes aprendan conforme a los fines, objetivos y propósitos de la educación básica.

Tapia (2003) señala: convertir a la escuela en una organización centrada en lo pedagógico, abierta al aprendizaje y a la innovación; que abandone certidumbres y propicie acciones para atender lo complejo, lo específico y lo diverso; que sustituya las prácticas que no le permiten crecer, que busque el asesoramiento y la orientación profesional, que dedique esfuerzos colectivos en actividades enriquecedoras, que concentre la energía de toda comunidad educativa en un plan integral hacia su transformación sistémica, con una visión de conjunto y factible.

La gestión escolar adquiere sentido cuando entran en juego las experiencias, las capacidades, las habilidades, las actitudes y los valores de los actores, para alinear sus propósitos y dirigir su acción a través de la selección de estrategias y actividades que les permitan asegurar el logro de los objetivos propuestos, para el cumplimiento de su misión y el alcance de la visión de la escuela a la que aspiran.

También es importante precisar sobre gestión pedagógica, Rodríguez (2009) menciona que para Batista la gestión pedagógica es el quehacer coordinado de



acciones y de recursos para potenciar el proceso pedagógico y didáctico que realizan los profesores en colectivo, para direccionar su práctica al cumplimiento de los propósitos educativos. Entonces, la práctica docente se convierte en una gestión para el aprendizaje.

La gestión pedagógica está ligada a la calidad de la enseñanza y su responsabilidad reside principalmente en los docentes frente al grupo, para Zubiría (2010) el concepto que cada maestro tiene sobre la enseñanza es el que determina sus formas o estilos para enseñar, así como las alternativas que ofrece al alumno para aprender.

Para Harris y Hopkins (2011), el éxito escolar reside en lo que sucede en el aula, de ahí que la forma en que se organizan las experiencias de aprendizaje puede marcar la diferencia en los resultados de los alumnos en relación con su desarrollo cognitivo y socio afectivo. Rodríguez (2009) coincide en que, independientemente de las variables contextuales, las formas y los estilos de enseñanza del profesor y su gestión en el aula son aspectos decisivos a considerarse en el logro de los resultados, y se hacen evidentes en la planeación didáctica, en la calidad de las producciones de los estudiantes y en la calidad de la autoevaluación de la práctica docente, entre otras

Es menester precisar sobre los Instrumentos de la gestión educativa

El PEI, se define como un instrumento de gestión del Centro Educativo o del Instituto cuya función es articular el trabajo pedagógico e institucional, orientándoles, de manera complementaria, autónoma y participativa, en el mediano y largo plazo, hacia el logro de aprendizajes de calidad y al desarrollo de los objetivos estratégicos del sistema educativo. El PEI se aprueba por Resolución Directoral, después de recibir la opinión favorable del Consejo Escolar o del Consejo Educativo, según sea el caso. Se envía sólo la primera vez, o cuando se modifique, al Órgano Intermedio del Ministerio de Educación, el que adoptará medidas específicas dirigidas a estimular los proyectos más innovadores y viables.

Al mismo tiempo, el PEI puede y debe permitir compartir los avances y logros de los Centros Educativos o Institutos pioneros en proyectos de innovación

y procesos de participación y democratización institucional dentro de su ámbito local y regional, para aportar al desarrollo educativo, en el marco provincial y regional.

Plan Anual de Trabajo. (PAT), Instrumento de gestión operativa que concreta cada año los objetivos estratégicos del Proyecto Educativo Institucional. Sus componentes son: diagnóstico, metas, actividades, presupuesto, plan de monitoreo, supervisión y evaluación. Es aprobado antes del inicio del año lectivo mediante Resolución Directoral del Centro Educativo o del Instituto, después de recibir la opinión favorable del Consejo Escolar o Consejo Educativo, según sea el caso. Se envía anualmente a la instancia educativa provincial o regional a la que pertenece.

El Plan Anual de Trabajo, también llamado Plan Operativo, es el instrumento de planeamiento de corto plazo. Es el instrumento que sirve al PEI para operar en la acción concreta, en el plazo de un año (periodo de duración de las actividades en la escuela).

En el manual del Director (2010), el Ministerio de Educación considera que el Plan Anual de Trabajo “es el instrumento que hace posible que las propuestas planteadas en el Proyecto Educativo Institucional se hagan realidad progresivamente”.

Reglamento Interno. (RI), regula el funcionamiento organizativo, administrativo y pedagógico del Centro Educativo o del Instituto y de los distintos actores, en el marco del PEI y de las normas oficiales. Se aprueba mediante resolución Directoral del Centro Educativo o del Instituto. En los Centros Educativos o Institutos públicos deberá tener previamente la opinión favorable del Consejo Escolar o Consejo Educativo, según sea el caso.

En seguida se ha mencionado las dimensiones de la variable Gestión Educativa.

Iniciemos con la Planificación, entendido este, como el conjunto de actividades coordinadas guiadas por estrategias dinámicas, y asistidas por recursos para lograr propósitos educativos se toma en cuenta: Los métodos a emplearse, los principios rectores, los tipos de planes que se emplearan, los

niveles en que se actuarán así como las bondades de la planificación estratégica y la necesaria evaluación de la planificación.

En opinión de Alvarado (1998), la planificación es el ordenamiento racional y sistemático de actividades y proyectos a desarrollar, asignando adecuadamente los recursos existentes, para lograr los objetivos educacionales.

En la planificación los elementos más importantes que siempre se toman en cuenta son: actividades, recursos y estrategias, todos ellos orientados a lograr fines educacionales.

La organización como proceso que sigue a la planificación tiene como propósito, distribuir y dosificar racionalmente las actividades que se van a realizar, y así mismo designar responsabilidades y asignar los recursos de manera eficiente para lograr las metas lo más acertadamente posible. Quinn (1991) nos dicen que la organización es el proceso de dividir el trabajo en componentes manejables y de asignar las actividades para lograr con la mayor eficiencia posible los resultados deseados. En otras palabras, si la planificación ofrece las herramientas para decidir 'donde desea ir' y cuál es la mejor forma de llegar ahí, la organización le ofrece las herramientas para realmente llegar allí.

Sin duda, la organización, en opinión de diversos autores, permite de manera metódica y eficiente alcanzar la meta, que la institución se ha propuesto lograr.

La dirección dentro del enfoque gerencial supone la conducción de la organización, basados en un conjunto de decisiones acertadas para promover la participación de todos los administrativos en la marcha exitosa de la empresa o institución.

Es necesario distinguir nítidamente la autoridad del director, debe tener como sustento la capacidad de liderazgo, de tal manera que los administrados cumplan sus deberes funcionales entusiastamente.

En la dirección de las organizaciones o instituciones, es necesario emplear una serie de técnicas y estrategias pertinentes a cada contexto social imperante, y esto conllevará sin duda, a optimizar los esfuerzos y el logro de las metas previstas.

Como señala: Thompson y Strickland (1989). “Una buena estrategia y su adecuada implantación son las señas más confiables de una buena dirección.

Respecto al concepto de dirección, Alvarado (1998) nos dice: “Es la tarea mediante la cual el administrador se relaciona con sus subalternos para ejercer su autoridad sobre ellas a través de una serie de herramientas o técnicas que son inherentes a quien obtenga un cargo gerencial o directivo”.

El control en la gestión educativa según el enfoque gerencial de la educación que consiste en evaluar, medir y ponderar los resultados de lo ejecutado, con lo previsto en el plan o programa de desarrollo de la Institución Educativa, pudiendo ejercer dicho control durante todo el proceso y al final del mismo.

El propósito fundamental del proceso de control es lógicamente, verificar para corregir, es decir, retroalimentar el proceso.

Planificar, requiere de un sistema de control. La gestión educativa con mayor razón, ya que de ésta Todo programa de actividades, debidamente depende el éxito en el logro de los resultados institucionales, para ello el Estado ha instituido dos sistemas: el sistema de supervisión educativa y la inspección educativa.

Alvarado (1998) pág. 164 nos dice que por control de calidad educativa debemos entender la acción de cautela y verificación sistemática del proceso educativo, con el fin de que el producto educativo (niños, jóvenes y adultos educados), responda a las expectativas de la sociedad, o sea que satisfagan algunos estándares establecidos en términos de nivel de conocimientos, dominio de habilidades, practica de valores, actitudes positivas en relación a su persona, la familia, la comunidad, etc.

Sobre Práctica Docente, para Achilli (2009) es un conjunto de actividades, interacciones, relaciones que configuran el campo laboral del sujeto, en determinadas condiciones institucionales y socio históricas, Se desarrolla cotidianamente en condiciones sociales, históricas e institucionales; es significativa para la sociedad y el docente. Compleja red de actividades y relaciones. Enseñar y otras actividades más. Tareas docentes: simultáneas, variadas, numerosas, impredecibles e inmediatas. Condicionada por medio social e institucional e historias personales y sociales.

La práctica docente se concibe en un doble sentido:

- Como práctica de enseñanza, propia de cualquier proceso formativo.
- Como apropiación del oficio de docente, cómo iniciarse, perfeccionarse y/o actualizarse en la práctica de enseñar.

En este marco, la práctica debería constituirse en un espacio que permita a los estudiantes, al mismo tiempo que dar sus primeros pasos en la tarea docente, comprender a la institución escolar como un escenario complejo, atravesado por múltiples dimensiones de la vida social (contexto).

Según Gimeno, (2009) el fundamento de la práctica es la teoría. El docente tiene teorías inconexas, desarticuladas, inestables, formada a lo largo de su experiencia como alumno, como profesor, como miembro de la cultura. Son las que dispone para su práctica. Una parte es consciente otra son supuestos que nosotros desde afuera, podemos indagar, extraer y esquematizar.

La práctica docente supone una diversa y compleja trama de relaciones entre personas: La relación educativa con los alumnos es el vínculo fundamental alrededor del cual se establecen otros vínculos con otras personas: los padres de familia, los demás maestros, las autoridades escolares, la comunidad.

Se desarrolla dentro de un contexto social, económico, político y cultural que influye en su trabajo, determinando demandas y desafíos. Ella implica relaciones con:

Con los alumnos y alumnas: relación que se da por medio de un saber colectivo y culturalmente organizado, que la escuela plantea para el desarrollo de las nuevas generaciones con otros maestros.

El docente participa tanto en relaciones internas con los docentes que trabajan en la misma institución, como en colectivos y gremios, a través de organizaciones sindicales para negociar sus condiciones laborales.

Con los padres de familia

Con las autoridades

Con la comunidad

Con el conocimiento

Con la institución.

La práctica docente está muy vinculada a la gestión, pues ella implica la construcción social de las prácticas en la institución escolar. La gestión corresponde al “conjunto de procesos de decisión, negociación y acción comprometidos en la puesta en práctica del proceso educativo, en el espacio de la escuela, por parte de los agentes que en él participan”. La gestión escolar supone a la gestión pedagógica, que corresponde a “el conjunto de prácticas dirigidas explícitamente a conducir los procesos de enseñanza”.

La práctica docente es compleja, ya que el profesor tiene que saber interactuar y comunicar un conjunto de conocimientos y aprendizajes significativos a través de métodos y estrategias apropiadas, para facilitar la comprensión, el desarrollo de habilidades, destrezas y actitudes favorables ante las situaciones diversas que les permitan a los alumnos reflexionar sobre su propio aprendizaje.

Un profesor debe tener herramientas que lo ayuden a enriquecer y actualizar su conocimiento pedagógico y disciplinario, la lectura es un aspecto importante para darle sentido a las cosas y desarrollar habilidades del pensamiento que promuevan la imaginación en los entornos de enseñanza y por eso mismo, fomentar la lectura con los alumnos ayuda indudablemente a indagar sobre los temas y ampliar su conocimiento.

La vocación es otro aspecto importante para una buena práctica docente, ya que por medio de ésta se tienen ideas más claras y un compromiso profesional en el trabajo docente. Un profesor que tiene vocación se responsabiliza, se entusiasma y se involucra en mejorar la enseñanza.

Por último, es importante reflexionar sobre el papel actual que tiene un profesor; que según Alezones (2009) es: un eje entre los educandos y el contexto, como un líder entre los alumnos que facilita nuevos aprendizajes.

Sobre Dimensión personal, práctica docente: práctica humana. Maestro: cualidades y características propias Ser histórico: ideales, motivos, proyectos de vida personal dan orientación a la vida profesional. Decisiones que vinculan

quehacer profesional con vida cotidiana no escolar.

El profesor ante todo es un ser humano, por tanto, la práctica docente es una práctica humana. El docente debe ser entendido como un individuo con cualidades, características y dificultades; con ideales, proyectos, motivaciones, imperfecciones. Dada su individualidad, las decisiones que toma en su quehacer profesional adquieren un carácter particular.

Práctica docente: colectivamente construida y regulada Institución como construcción cultural, acción educativa compartida Pertenencia institucional Coherencia entre prescripciones institucionales y decisiones individuales, La escuela constituye una organización donde se despliegan las prácticas docentes. Constituye el escenario más importante de socialización profesional, pues es allí donde se aprenden los saberes, normas, tradiciones y costumbres del oficio. En este sentido, “la escuela es una construcción cultural en la que cada maestro aporta sus intereses, habilidades, proyectos personales y saberes a una acción educativa común”

Dimensión Interpersonal, Construcción social: resultado de actuación individual y colectiva “Clima institucional”: entre tejido de relaciones interpersonales. Necesidad de acordar y disentir, participar en acciones, construir proyectos, La práctica docente se fundamenta en las relaciones de los actores que intervienen en el quehacer educativo: alumnos, docentes, directores, madres y padres de familia. Estas relaciones son complejas, pues los distintos actores educativos poseen una gran diversidad de características, metas, intereses, concepciones, creencias, etc. La manera en que estas relaciones se entretajan, constituyendo un ambiente de trabajo, representa el clima institucional que cada día se va construyendo dentro del establecimiento educativo.

La importancia de analizar aspectos valorables se debe al hecho de que cada maestro, de manera intencional o inconsciente, está comunicando continuamente su forma de ver y entender el mundo; de valorar las relaciones humanas y de apreciar el conocimiento, lo cual tiene gran trascendencia en la experiencia formativa que el alumno vive en la escuela.

Dimensión Didáctica, se refiere al papel del docente como agente que, a través de los procesos de enseñanza, orienta, dirige, facilita y guía la interacción

de los alumnos con el saber colectivo culturalmente organizado para que ellos, los alumnos, construyan su propio conocimiento.

La función del profesor, en lugar de transmitir, es la de facilitar los aprendizajes que los mismos estudiantes construyan en la sala de clases. Sobre la forma en que el conocimiento es presentado a los estudiantes para que lo recreen, y con las formas de enseñar y concebir en proceso educativo. Con este fin, es necesario analizar: los métodos de enseñanza que se utilizan, la forma de organizar el trabajo con los alumnos, el grado de conocimiento que poseen, las normas del trabajo en aula, los tipos de evaluación, los modos de enfrentar problemas académicos y, finalmente, los aprendizajes que van logrando los estudiantes.

Perfil del Docente de Educación Secundaria, Gallegos (2009), expresa que, el Docente de Educación Secundaria debe manifestar el siguiente perfil:

Ser paradigma de valores morales, sociales y culturales que permitan ser modelo de la comunidad educativa.

Dominar la ciencia pedagógica, como teoría, metodología y técnica, para el proceso de aprendizaje de su aula.

Saber callar para escuchar a los alumnos, creando un ambiente que favorezca el rendimiento académico.

Dominar plenamente metodologías y técnicas para el proceso de aprendizaje de su aula.

Enseñar con el ejemplo la responsabilidad, el hábito de trabajar en grupo, el gusto por la investigación y por la objetividad científica.

Incentivar los valores nacionales, culturales y artísticos.

Ser creativo, ameno y motivador.

Ser dinámico, responsable y consciente de su labor.

Ser guía, orientador, sin desmayo, ni desanimarse frente a los demás.

Ser sensible a los problemas sociales.

Ser justo, mediador y comprensivo.



El buen profesor comunica a sus estudiantes un sentimiento de emoción al aprender y los interesa mezclando hábilmente el entretenimiento con una intensa aplicación al trabajo.

Logra establecer rápidamente un ambiente de mutua solicitud al mostrar incesantemente que espera mucho de los estudiantes pero que también les ayuda. Por ejemplo, el buen profesor está casi siempre dispuesto a hablar con sus alumnos, a dar clases adicionales a quienes las necesiten, a reunirse con los estudiantes fuera de las horas de clase, a infundirles a sus alumnos confianza en sí mismos; en una palabra, el buen profesor se entrega generosamente.

El buen profesor tiene orgullo de su profesión. Impone respeto a sus alumnos y a la comunidad. Su entusiasmo es contagioso. El inherente deseo de aprender y la inspiración se desarrollan en sus alumnos. El buen profesor sabe y cree que cada ser humano es algo especial, particularmente aquellos a quienes enseña; él propone lograr cambios en la vida de los demás.

Finalmente, al buen profesor le empuja una fuerza muy poderosa, que da valor a toda su enseñanza: la de presenciar cómo aprenden los demás, la satisfacción de ver cómo los estudiantes se hacen más sabios, más instruidos, más seguros de sí mismos.

Todo buen profesor posee un conocimiento completo de las materias que enseña. El buen profesor no puede saber demasiado de sus materias. Se da por supuesto un amplio conocimiento del tema de las materias.

Una comprensión similar del cuerpo de conocimientos tocante al proceso de la enseñanza ayuda también al buen profesor a alcanzar el máximo de eficacia. En su búsqueda de la excelencia, el buen profesor sabe: organizar su enseñanza, motivar a los que aprenden y seleccionar e implementar sus estrategias pedagógicas.

La organización de la enseñanza comienza con el planeamiento que hace el profesor antes de la primera clase. Este planeamiento incluye objetivos claros, escogidos con gran cuidado y que constituyen la base de todas las decisiones que se tomarán en la enseñanza. Este planeamiento garantiza la consistencia, evita dificultades al llevar la clase y hace más fácil el aprendizaje.

La tarea principal del profesor es la de motivar a los estudiantes. El buen profesor tiene en cuenta la estrecha correlación que existe entre la motivación que se tiene y lo que se logra aprender. La motivación es la piedra angular de toda búsqueda seria de calidad en la enseñanza.

El motivar a los estudiantes es a la vez algo estimulante, complicado, traumático, decisivo, emocionante y maravilloso. Esta afirmación se confirma cuando el buen profesor sigue estas premisas:

Finalmente, el buen profesor que va en busca de la calidad, sabe que en cada persona hay algo especial y que el ayudar a cada estudiante a descubrir ese algo y ponerlo de relieve es un móvil muy poderoso.

El buen profesor sabe seleccionar e implementar las estrategias pedagógicas; es un hábil estratega. Entre tales estrategias se pueden contar las maneras de enseñar y de aprender, la respuesta y las experiencias del estudiante, la confianza del estudiante y los valores relacionados con la disciplina. Por ejemplo, en la enseñanza, la discusión es mucho más que la producción de preguntas y respuestas. Al buen profesor le interesa la calidad de la respuesta del estudiante y por ello, emplea estrategias para conseguir respuestas con sentido, que aclaren la lección y proporcionen conocimientos adicionales.

Las estrategias usadas por el profesor en su búsqueda de calidad tienen el propósito de involucrar al estudiante en su propia educación; le ayudan a aplicar ideas y hechos a su propia vida y a hacer que se profundice su discernimiento de los problemas actuales. Lo que se proponen principalmente estas estrategias es la comprensión y retención de conocimientos, el ayudar a los estudiantes a cultivar la confianza en su propia capacidad para aprender y el proporcionarles una constante motivación.

Pero la estrategia pedagógica más efectiva y menos usada es la de inculcar valores relacionados con la disciplina en el plan de enseñanza y aprendizaje. ¿Por qué tendrá tanto poder el que los estudiantes discutan estos valores?

## **1.4. Formulación del problema**

### **Problema General**

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión educativa y la práctica docente en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Chanchamayo - 2018?

### **Problemas Específicos**

¿Cuál es la relación que existe entre el planeamiento y lo institucional en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Chanchamayo - 2018?

¿Cuál es la relación que existe entre la organización y lo interpersonal en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Chanchamayo - 2018?

¿Cuál es la relación que existe entre la dirección y la didáctica en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Chanchamayo - 2018?

¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación y lo valorativo en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Chanchamayo - 2018?

## **1.5. Justificación de estudio**

Justificación Metodológica:

Tuvo gran e importancia de la investigación, teniendo en cuenta a Sierra (2003) se tiene en cuenta los siguientes criterios para la justificación de toda investigación:

Justificación legal:

Se respalda en la Constitución Política del Perú de 1993. Prescribe sobre la Educación Básica Regular. La Ley General de Educación N° 28044. Artículo 38, señala la Investigación educacional, promover en convenio con universidades y la Dirección Regional de Educación.

Justificación pedagógica:

La investigación sirvió para conocer la relación existente entre la gestión pedagógica y la práctica docente, dentro de ello la planificación, organización, ejecución, evaluación de las acciones académicas, y su relación con el desarrollo de la cultura, la ciencia, tecnología y arte.

Justificación científica:

El correcto del método científico en el proceso teórico – práctico de la Investigación científica, ha permitido descubrir la verdad y la relación que existe entre gestión y la práctica docente.

## **1.6. Hipótesis**

### **Hipótesis General**

Existe relación directa y significativa entre la gestión educativa y la práctica docente en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Chanchamayo - 2018?

### **Hipótesis Específicos**

Existe relación directa y significativa entre el planeamiento y lo institucional en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Chanchamayo – 2018

Existe relación directa y significativa entre la organización y lo interpersonal en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Chanchamayo – 2018

Existe relación directa y significativa entre la dirección y la didáctica en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Chanchamayo – 2018

Existe relación directa y significativa entre la evaluación y lo valorativo en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Chanchamayo - 2018.

## **1.7. Objetivos**

### **Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre la Gestión Educativa y la Práctica Docente en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Chanchamayo – 2018

### **Objetivos Específicos**

Determinar la relación que existe entre el planeamiento y lo institucional en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Chanchamayo – 2018

Determinar la relación que existe entre la organización y lo interpersonal en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Chanchamayo – 2018

Determinar la relación que existe entre la dirección y la didáctica en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Chanchamayo – 2018

Determinar la relación que existe entre la evaluación y lo valorativo en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Chanchamayo – 2018

## **II. METODO**

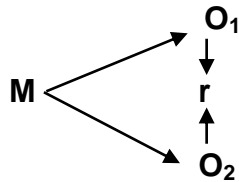
### **2.1. Diseño de investigación**

Según Chávez, (2009, p.117):

El tipo de estudio de la presente investigación es básico porque no persigue una utilización inmediata para los conocimientos obtenidos sino que busca acrecentar los acontecimientos teóricos para el progreso de una ciencia, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas.

El diseño general viene a ser descriptivo - correlacional. Según Chávez, (2009, p. 82): El diseño no experimental o diseño ex post facto, son aquellos diseños donde las variables independientes no son manipuladas deliberadamente. Con estos diseños se hacen investigaciones donde los sujetos, los fenómenos y los procesos se estudian tal como se dan y por lo tanto sólo se pueden saber que algo es causa de algo, si esto es observable después que sucedió, por lo que se denomina ex post facto (después que aconteció). En este tipo de diseño el investigador no introduce ninguna variable experimental en la situación que desea estudiar.

El diseño es No experimental – Transversal, denominado también descriptivo - correlacional. Según Sánchez, et al. (1998, p.79), “Estos diseños se orientan a la determinación del grado de relación existente entre dos a más variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados”. El esquema es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra

O<sub>1</sub> = Observación de la variable 1: Gestión educativa.

O<sub>2</sub> = Observación de la variable 2: Práctica docente.

r = Correlación entre dichas variables.

## 2.2. Variables, Operacionalización

Variable 1: Gestión Educativa

Pozner (2005), la gestión educativa estratégica es una nueva forma de comprender, de organizar y de conducir, tanto al sistema educativo como a la organización escolar; pero esto sólo es así cuando el cálculo estratégico situacional y transformacional se reconoce como uno de sus fundamentos y sólo en la medida en que éste precede, preside y acompaña a la acción educativa de modo tal que, en la labor cotidiana de la enseñanza, llega a ser un proceso práctico generador de decisiones y de comunicaciones específicas.

Variable 2: Práctica Docente.

Achilli (2009), es un conjunto de actividades, interacciones, relaciones que configuran el campo laboral del sujeto, en determinadas condiciones institucionales y socio histórico, Se desarrolla cotidianamente en condiciones sociales, históricas e institucionales; es significativa para la sociedad y el docente.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Variable 1: Gestión educativa</b>	Es la disposición y la organización de los recursos de un individuo o grupo para obtener los resultados esperados. Pudiera generalizarse como el arte de anticipar participativamente el cambio, con el propósito de crear permanentemente estrategias que permitan garantizar el futuro deseado de una organización; es una forma de alinear esfuerzos y recursos para alcanzar un fin determinado.	La gestión educativa está medida en escala ordinal, tiene cuatro dimensiones y se mide con un cuestionario de encuesta tipo Likert.	<b>1.1. Planeamiento</b>	1.1.1. La Institución Educativa cuenta actualmente con el Proyecto Educativo Institucional.	<b>Escala de medición:</b> Ordinal.  <b>Escala de Valoración:</b> 1. Muy bueno 2. Bueno 3. Regular 4. Deficiente
				1.1.2. La Institución Educativa cuenta con el Plan Anual de Trabajo pertinente.	
				1.1.3. La Institución Educativa cuenta con Reglamento Interno coherente.	
			<b>1.2. Organización</b>	1.2.1. La dirección realiza procesos de integración oportunamente.	
			<b>1.3. Dirección</b>	1.3.1. El cumplimiento de acción es en la Institución se maneja responsablemente.	
				1.3.2. Se practica sistemas de comunicación coherentemente.	
<b>1.4. Evaluación</b>	1.4.1. La Evaluación de acciones se desarrolla oportunamente.				
<b>Variable 2: Práctica docente</b>	Un conjunto de actividades, interacciones, relaciones que configuran el campo laboral del sujeto, en determinadas condiciones institucionales y socio histórico, se desarrolla cotidianamente en condiciones sociales, históricas e institucionales; es significativa para sociedad y maestro.	La práctica docente está medida en escala ordinal, tiene cuatro dimensiones y se mide con un cuestionario de encuesta tipo Likert.	<b>2.1. Institucional</b>	2.1.1. El Proyecto Educativo se practica responsablemente.	<b>Escala de medición:</b> Ordinal.  <b>Escala de Valoración</b> 1. Muy bueno 3. Bueno 4. Regular 3. Deficiente
			<b>2.2. Interpersonal</b>	2.1.2. Relaciones interpersonales alumno docente son buenas	
			<b>2.3. Didáctica</b>	2.2.3. Manejo de estrategias metodológicas	
			<b>2.4. Valorativa</b>	2.2.4. Demuestra actitudes frente a la comunidad educativa.	



### **2.3. Población y muestra**

Población:

Según Chávez, (2009, p.120) “La población es el conjunto de individuos que comparten por lo menos una característica, sea una ciudadanía común, la calidad de ser miembros de una asociación voluntaria o de una raza, la matrícula en una misma universidad, o similares”.

En el caso de nuestra investigación, la población estuvo conformada por 158 docentes en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Chanchamayo – 2018

Muestra:

El mismo Chávez, (2009, p.122) menciona que:

La muestra es una parte pequeña de la población o un subconjunto de esta, que sin embargo posee las principales características de aquella. Esta es la principal propiedad de la muestra (poseer las principales características de la población) la que hace posible que el investigador, que trabaja con la muestra, generalice sus resultados a la población.

Según Oseda (2011) Cuando la población es relativamente pequeño no hace falta determinar la muestra en este caso a la muestra se le denomina “muestra- poblacional” o “muestra censal” por ello se realizó con 158 docentes de las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Chanchamayo – 2018

Muestreo:

Fue censal, y estuvo conformada también por los mismos 158 docentes de las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Chanchamayo – 2018.

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

Técnica.

La técnica que se utilizó para desarrollar el trabajo de investigación es:

<b>Técnicas</b>	<b>Instrumentos</b>	<b>Datos a observar</b>
<b>Fichaje</b>	Fichas bibliográficas, resumen, transcripción y resumen.	Marco teórico conceptual, recolectar y detectar la mayor cantidad de información relacionada con el trabajo de investigación.
<b>Encuesta</b>	Cuestionario de encuesta sobre la gestión educativa	La descripción de la Gestión educativa en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Chanchamayo – 2018
<b>Encuesta</b>	Cuestionario de encuesta sobre la práctica docente	La descripción de las dimensiones de la Práctica docente en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Chanchamayo – 2018

## 2.5. Métodos de Análisis de datos

Se utilizó los siguientes estadígrafos:

- Las tablas de distribución de frecuencias (absoluta y la porcentual) con las que se procesarán los ítems de los cuestionarios de encuesta.
- Asimismo se tuvo en cuenta los gráficos estadísticos, entre ellos el histograma de frecuencias que sirvió para visualizar e interpretar los resultados.
- Para contrastar la hipótesis general de la investigación se tuvo en cuenta la “rho” de Spearman y la “t” de Student para investigaciones correlacionales.

## **2.6. Aspectos éticos**

Para recoger la información de la muestra dada, se ha tenido que solicitar la autorización de los señores directores de las instituciones educativas en estudio, la misma que fueron aceptadas, por ello en la sesión de anexos adjuntamos la respectiva constancias de autorización y aplicación.

Asimismo, el manejo de la información se realizó con la máxima privacidad y confiabilidad, dándose la información de los resultados a los señores directores en forma personal y escrita.

### **III. RESULTADOS**

#### **3.1. Descripción de resultados**

Iniciamos la presentación de los resultados con los niveles de Gestión Educativa, aplicado a los 158 docentes en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Chanchamayo -2018

Baremo para la interpretación de las tablas y gráficos utilizaremos el siguiente baremo:

De 20 a 40 puntos: Gestión Educativa deficiente.

De 41 a 60 puntos: Gestión Educativa regular.

De 61 a 80 puntos: Gestión Educativa bueno.

De 81 a 100 puntos: Gestión Educativa muy bueno.

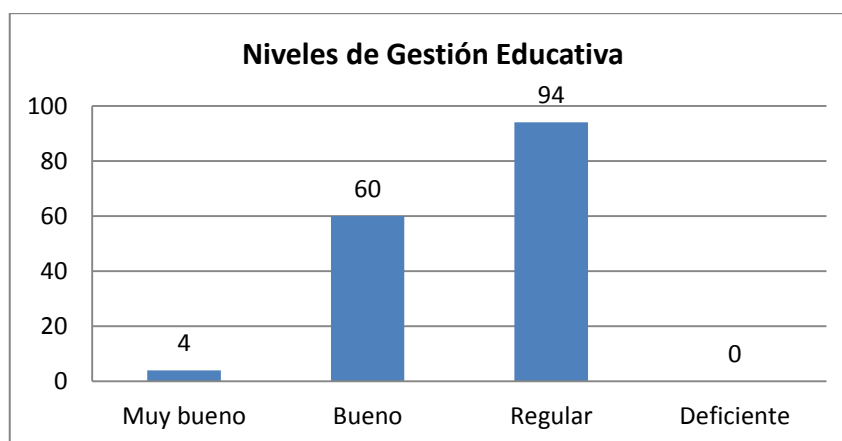
Teniendo en cuenta esta equivalencia, procedemos a mostrarle el consolidado.

**Tabla 1:**  
*Niveles de Gestión Educativa*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	4	2,53
Bueno	60	37,97
Regular	94	59,49
Deficiente	0	0,00
Total	158	100,00

**Fuente:** base de datos de la investigadora.

**Gráfico 1:** *Niveles de Gestión Educativa*



**Fuente.** Tabla N° 01.

Como se puede visualizar en el tabla N° 01 y gráfico N° 01, en la variable gestión educativa, de los 158 docentes encuestados, 94 de ellos obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 41 -60 puntos, siendo estos el 59,49% del total, o sea poseen una percepción regular sobre gestión educativa, luego 60 docentes obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 61 -80puntos que es el 37,97% o sea tienen una percepción buena, asimismo 04 docentes obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 81 - 100 puntos que es el 2,53%, es decir tienen muy buena percepción de estilos de liderazgo y finalmente ningún docente que es el 0% tuvo una percepción deficiente sobre gestión educativa, puntuación que oscila de 22 a 44.

De todos ellos se puede deducir que el nivel predominante se encuentra en la opción regular y buena, el cual es relativamente favorable, por la función que

realizan los directores en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Chanchamayo 2018.

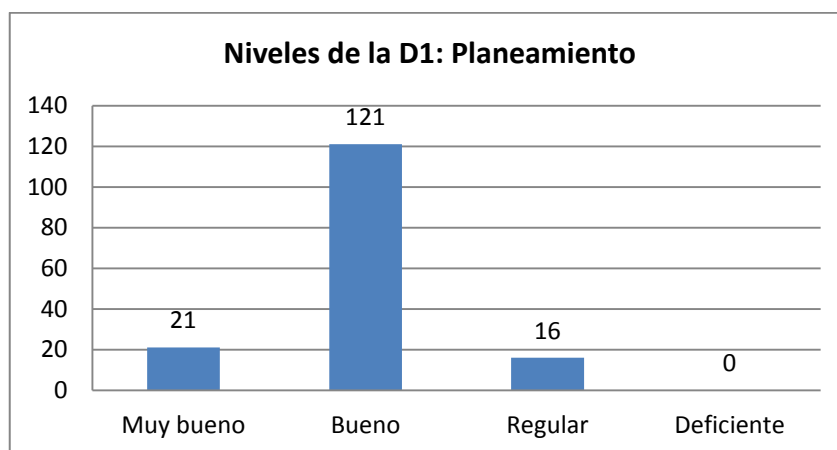
Ahora mostramos los niveles de la dimensión planeamiento, aplicado a los 158 docentes en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Chanchamayo 2018.

**Tabla 2:**  
*Niveles de la D1: Planeamiento*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	21	13,29
Bueno	121	76,58
Regular	16	10,13
Deficiente	0	0,00
Total	158	100,00

**Fuente:** base de datos de la investigadora.

**Gráfico 2:** *Niveles de la D1: Planeamiento*



**Fuente.** Tabla N° 02.

Como se puede visualizar en el tabla N° 02 y gráfico N° 02, en la dimensión planeamiento, de los 158 docentes encuestados, 121 de ellos obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 61- 80 puntos, siendo estos el 76,58% del total, lo que significa que poseen una percepción buena sobre planeamiento, luego 21 docentes obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 81 a 100 puntos que es el

13,29% quienes tienen una percepción muy buena, asimismo 16 docentes obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 41 a 60 puntos que es el 10,13%, es decir tienen regular percepción de planeamiento y finalmente ningún docente que es el 0% tuvo una percepción deficiente sobre estilos de liderazgo, puntuación que oscila de 20 a 40.

De todos ellos se puede deducir que el nivel predominante se encuentra en la opción bueno, el cual es relativamente favorable, por la función que realizan los directores en el proceso de planeamiento en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Chanchamayo -2018

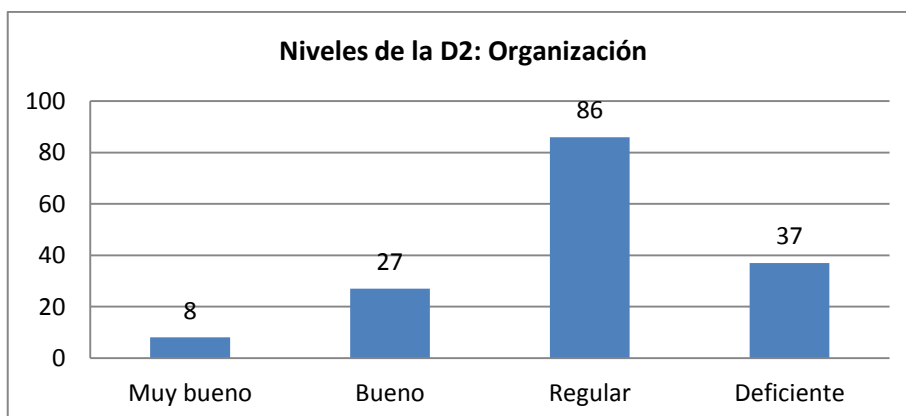
Ahora mostramos los niveles de la dimensión organización, aplicado a los 158 docentes en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Chanchamayo -2018

**Tabla 3.**  
*Niveles de la D2: Organización*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	8	5,06
Bueno	27	17,09
Regular	86	54,43
Deficiente	37	23,42
Total	158	100,00

**Fuente:** base de datos de la investigadora.

**Gráfico 3:** *Niveles de la D2: Organización*



**Fuente.** Tabla N° 03.

Como se puede visualizar en el tabla N° 03 y gráfico N° 03, en la dimensión organización, de los 158 docentes encuestados, 86 de ellos obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 41 a 60 puntos, siendo estos el 54,43% del total, lo que significa que poseen una percepción regular sobre organización, luego 37 docentes obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 20 a 40 puntos que es el 23,42% quienes tienen una percepción deficiente, asimismo 27 docentes obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 61 a 80 puntos que es el 17,09%, es decir tienen buena percepción sobre dirección y finalmente 08 docente que es el 5,96% tuvo una percepción muy buena sobre organización, puntuación que oscila de 81 a 100.

De todos ellos se puede deducir que el nivel predominante se encuentra en la opción regular, el cual no es relativamente favorable, por algunas falencias que realizan los directores en el proceso de organización en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Chanchamayo -2018

Ahora mostramos los niveles de la dimensión dirección, aplicado a los 158 docentes en las instituciones educativas de nivel primario del distrito del distrito de Chanchamayo -2018.

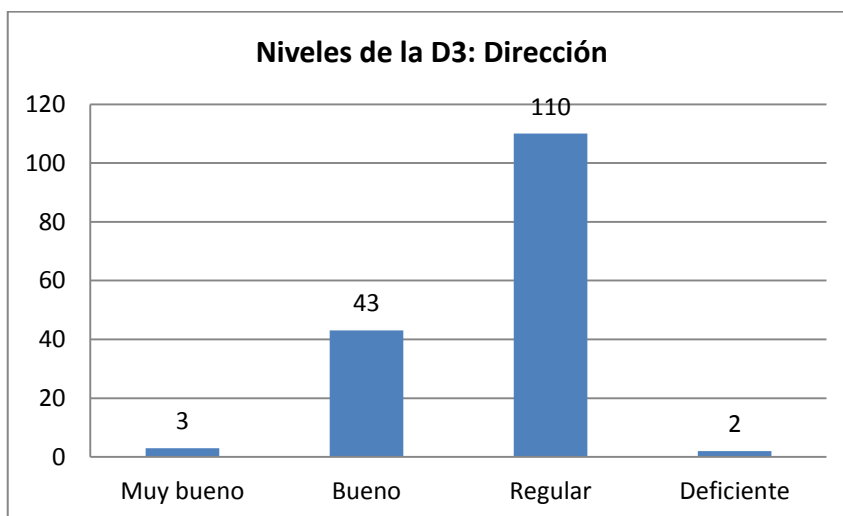
**Tabla 4:**  
*Niveles de la D3: Dirección*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	3	1,90
Bueno	43	27,22
Regular	110	69,62
Deficiente	2	1,27
Total	158	100,00

**Fuente:** base de datos de la investigadora.



**Gráfico 4: Niveles de la D3: Dirección**



**Fuente.** Tabla N° 04.

Como se puede visualizar en el tabla N° 04 y gráfico N° 04, en la dimensión dirección, de los 158 docentes encuestados, 110 de ellos obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 41 a 60 puntos, siendo estos el 69,62% del total, lo que significa que poseen una percepción regular sobre dirección, luego 43 docentes obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 61 a 80 puntos que es el 27,22% quienes tienen una percepción bueno, asimismo 03 docentes obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 81 a 100 puntos que es el 1,90%, es decir tienen muy buena percepción de dirección y finalmente 02 docente que es el 1,27% tuvo una percepción deficiente sobre organización, puntuación que oscila de 20 a 40.

De todos ellos se puede deducir que el nivel predominante se encuentra en la opción regular y buena, el cual es relativamente favorable, por la labor que realizan los directores en el proceso de dirección en las instituciones educativas de nivel primario del distrito del distrito de Chanchamayo -2018

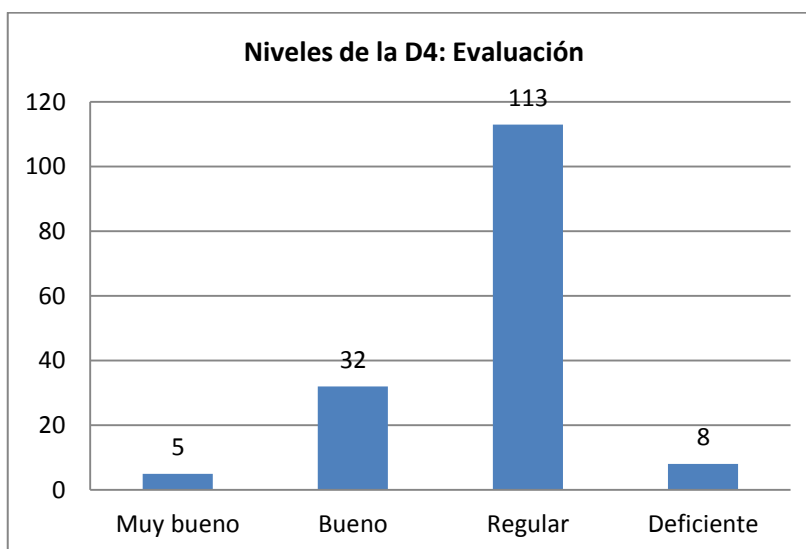
Ahora mostramos los niveles de la dimensión evaluación, aplicado a los 158 docentes en las instituciones educativas de nivel primario del distrito del distrito de Chanchamayo -2018.

**Tabla 5:**  
*Niveles de la D4: Evaluación*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	5	3,16
Bueno	32	20,25
Regular	113	71,52
Deficiente	8	5,06
Total	158	100,00

**Fuente:** base de datos de la investigadora.

**Gráfico 5:** *Niveles de la D4: Evaluación*



**Fuente.** Tabla N° 05.

Como se puede visualizar en el tabla N° 05 y gráfico N° 05, en la dimensión evaluación, de los 158 docentes encuestados, 113 de ellos obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 41 a 60 puntos, siendo estos el 71,52% del total, lo que significa que poseen una percepción regular sobre evaluación, luego 32 docentes obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 61 a 80 puntos que es el 20,25% quienes tienen una percepción bueno, asimismo 08 docentes obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 20 a 40 puntos que es el 5,06%, es decir tienen deficiente percepción de evaluación y finalmente 05 docente que es el 3,16% tuvo una percepción muy bueno, puntuación que oscila de 81 a 100.

De todos ellos se puede deducir que el nivel predominante se encuentra en la opción regular y buena, el cual es relativamente favorable, por la labor que realizan los directores en el proceso de evaluación en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Chanchamayo -2018

A decir de Ecurra, (1991) como el instrumento de la variable “Práctica Docente” tiene 20 ítems, realizamos la siguiente construcción de baremos:

De 20 a 40 puntos: Práctica Deficiente.

De 41 a 60 puntos: Práctica Docente regular.

De 61 a 80 puntos: Práctica Docente bueno.

De 81 a 100 puntos: Práctica Docente muy bueno.

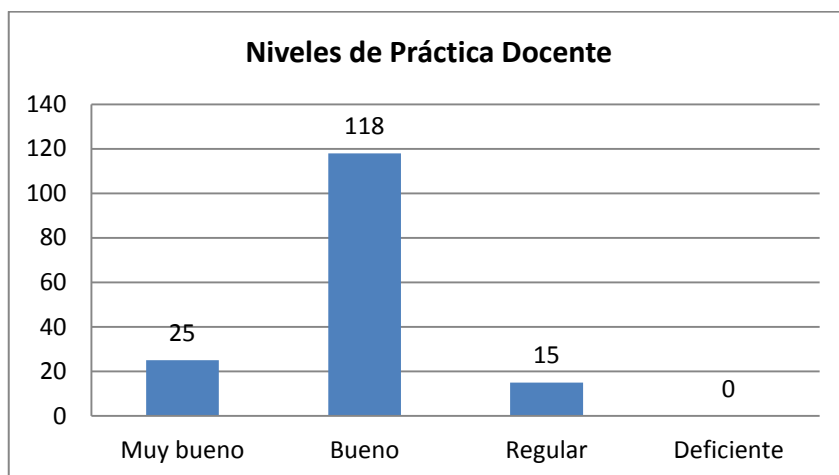
A continuación mostramos los niveles del variable práctica docente, aplicado a los 158 docentes en las instituciones educativas de nivel primario del distrito del distrito de Chanchamayo -2018

**Tabla 6:**  
*Niveles de Práctica Docente*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	25	15,82
Bueno	118	74,68
Regular	15	9,49
Deficiente	0	0,00
Total	158	100,00

**Fuente:** base de datos de la investigadora.

**Gráfico 6:** Niveles de Práctica Docente



**Fuente.** Tabla N° 06.

Como se puede visualizar en el tabla N° 06 y gráfico N° 06, en la variable práctica docente, de los 158 docentes encuestados, 118 de ellos obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 61 a 80 puntos, siendo estos el 74,68% del total, lo que significa que poseen un nivel buena, luego 25 docentes obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 81 a 100 puntos que es el 15,82% quienes se encuentran en el nivel muy bueno, asimismo 15 docentes obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 41 a 60 puntos que es el 9,49%, es decir, están en el nivel regular y finalmente ningún docente que es el 0,00% está en el nivel deficiente, puntuación que oscila de 20 a 40.

De todos ellos se puede deducir que el nivel predominante se encuentra en la opción bueno, el cual es relativamente favorable, por la labor que realizan los docentes en las instituciones educativas de nivel primario del distrito del distrito de Chanchamayo -2018.

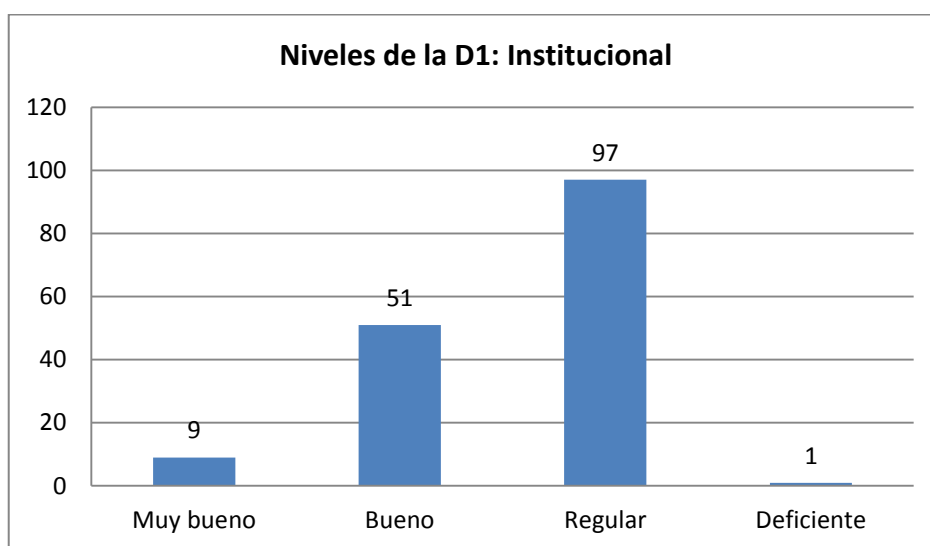
Ahora mostramos los niveles de la dimensión institucional, aplicado a los 158 docentes en las instituciones educativas de nivel primario del del distrito de Chanchamayo -2018

**Tabla 7:**  
*Niveles de la D1: Institucional*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	9	5,70
Bueno	51	32,28
Regular	97	61,39
Deficiente	1	0,63
Total	158	100,00

**Fuente:** base de datos de la investigadora.

**Gráfico 7:** *Niveles de la D1: Institucional*



**Fuente.** Tabla N° 07.

Como se puede visualizar en el tabla N° 07 y gráfico N° 07, en la dimensión institucional, de los 158 docentes encuestados, 97 de ellos obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 41,60 puntos, siendo estos el 61,39% del total, lo que significa que poseen un nivel regular, luego 51 docentes obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 61 a 80 puntos que es el 32,28% quienes se encuentran en el nivel bueno, asimismo 09 docentes obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 81 a 100 puntos que es el 5,70%, es decir, están en el nivel muy bueno y finalmente un docente que es el 0,63% está en el nivel deficiente, puntuación que oscila de 20 a 40 .

De todos ellos se puede deducir que el nivel predominante se encuentra en la opción regular y bueno, el cual es relativamente favorable, por la labor que realizan los docentes en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Chanchamayo -2018

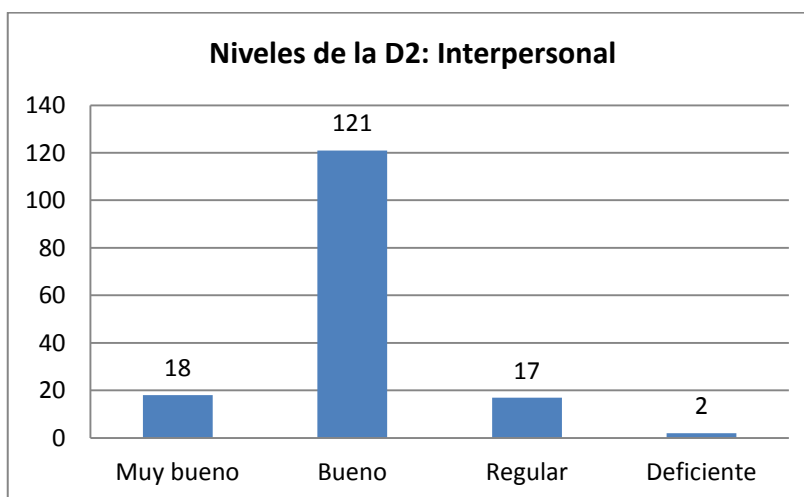
Ahora mostramos los niveles de la dimensión interpersonal, aplicado a los 158 docentes en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Chanchamayo -2018.

**Tabla 8:**  
*Niveles de la D2: Interpersonal*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	18	11,39
Bueno	121	76,58
Regular	17	10,76
Deficiente	2	1,27
Total	158	100,00

**Fuente:** base de datos de la investigadora

**Gráfico 8.** *Niveles de la D2: Interpersonal*



**Fuente.** Tabla N° 08.

Como se puede visualizar en el tabla N° 08 y gráfico N° 08, en la dimensión interpersonal, de los 158 docentes encuestados, 121 de ellos obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 61 a 80 puntos, siendo estos el 76,58% del total,

lo que significa que poseen un nivel bueno, luego 18 docentes obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 81 a 100 puntos que es el 11,39% quienes se encuentran en el nivel muy bueno, asimismo 17 docentes obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 41 a 60 puntos que es el 10,76%, es decir, están en el nivel regular y finalmente dos docente que es el 1,27% está en el nivel deficiente, puntuación que oscila de 20 a 40 .

De todos ellos se puede deducir que el nivel predominante se encuentra en la opción bueno, el cual es relativamente favorable, por la labor que realizan los docentes en forma interpersonal en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Chanchamayo -2018

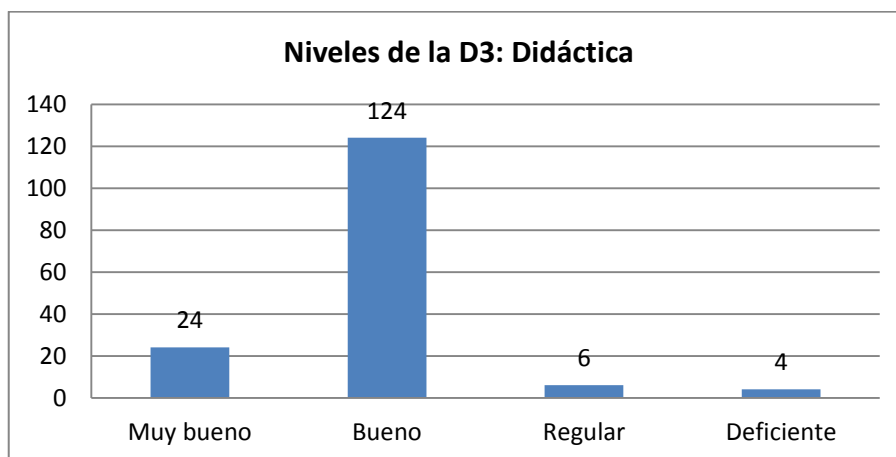
Ahora mostramos los niveles de la dimensión didáctica, aplicado a los 158 docentes en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Chanchamayo -2018

**Tabla 9:**  
*Niveles de la D3: Didáctica*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	24	15,19
Bueno	124	78,48
Regular	6	3,80
Deficiente	4	2,53
Total	158	100,00

**Fuente:** base de datos de la investigadora.

**Gráfico 9: Niveles de la D3: Didáctica**



**Fuente.** Tabla N° 09.

Como se puede visualizar en el tabla N° 09 y gráfico N° 09, en la dimensión didáctica, de los 158 docentes encuestados, 124 de ellos obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 61 a 80 puntos, siendo estos el 78,48% del total, lo que significa que poseen un nivel bueno, luego 24 docentes obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 81 a 100 puntos que es el 15,19% quienes se encuentran en el nivel muy bueno, asimismo 06 docentes obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 41 a 60 puntos que es el 3,80%, es decir, están en el nivel regular y finalmente 04 docente que es el 2,53% está en el nivel deficiente , puntuación que oscila de 20 a 40 .

De todos ellos se puede deducir que el nivel predominante se encuentra en la opción bueno, el cual es relativamente favorable, por la labor que realizan los docentes en la didáctica en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Chanchamayo -2018

Ahora mostramos los niveles de la dimensión valorar, aplicado a los 158 docentes en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Chanchamayo -2018

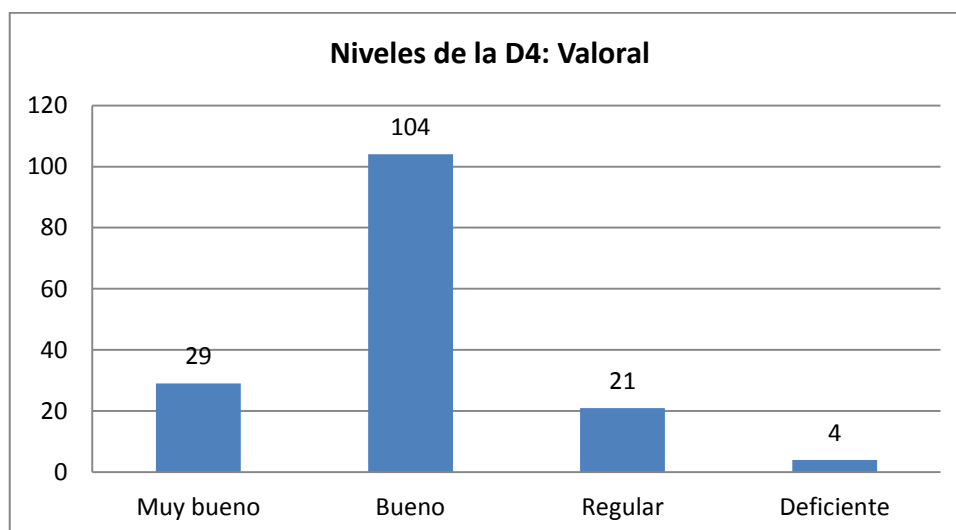


**Tabla 10:**  
*Niveles de la D4: Valoral*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	29	18,35
Bueno	104	65,82
Regular	21	13,29
Deficiente	4	2,53
Total	158	100,00

**Fuente:** base de datos de la investigadora

**Gráfico 10:** *Niveles de la D4: Valoral*



**Fuente.** Tabla N° 10.

Como se puede visualizar en el tabla N° 10 y gráfico N° 10, en la dimensión didáctica, de los 158 docentes encuestados, 104 de ellos obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 61 a 80 puntos, siendo estos el 65,82% del total, lo que significa que poseen un nivel bueno, luego 29 docentes obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 81 a 100 puntos que es el 18,35% quienes se encuentran en el nivel muy bueno, asimismo, 21 docentes obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 41 a 60 puntos que es el 13,29%, es decir, están en el nivel regular y finalmente 04 docentes que es el 2,53% está en el nivel deficiente, puntuación que oscila de 20 a 40 .

De todos ellos se puede deducir que el nivel predominante se encuentra en la opción bueno, el cual es relativamente favorable, por la labor que realizan los docentes sobre la práctica de valores en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Chanchamayo -2018

### 3.2. Prueba de hipótesis

#### Prueba de hipótesis general

El proceso que permite realizar el contraste de hipótesis requiere ciertos procedimientos. Se ha podido verificar los planteamientos de diversos autores; cada uno de ellos con sus respectivas características y peculiaridades, motivo por el cual era necesario decidir por uno de ellos para ser aplicado en la investigación.

Ahora bien respecto a la prueba de hipótesis general, se utilizó el estadígrafo

“r” de Spearman, que se define como 
$$r = \frac{S_{x,y}}{S_x S_y}$$

Dónde:

- r: Coeficiente de correlación entre “X” y “Y”
- Sx: Desviación típica de “X”
- Sy: Desviación típica de “Y”
- Sx,y: Covarianza entre “X” y “Y”

#### COEFICIENTE DE CORRELACIÓN

		V1: Gestión Educativa	V2: Práctica Docente
V1: Gestión Educativa	Correlación de Spearman	1	,714**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	158	158
V2: Práctica Docente	Correlación de Spearman	,714**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	158	158

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

**“rho” de Spearman = 0,714**

Ahora bien, teniendo como referencia a Hernández, y otros (2010, p. 453) se tiene la siguiente equivalencia:

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
<b>No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09</b>
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Y puesto que la “r” de Spearman es 0,714, éste es considerado como correlación positiva media. Ahora veamos la contrastación de la hipótesis general.

**a) Planteamiento de hipótesis:**

**Hipótesis nula:**  $H_0$ : No existe relación directa y significativa entre la Gestión Educativa y la Práctica Docente en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Chanchamayo -2018

**Hipótesis alterna:**  $H_1$ : Existe relación directa y significativa entre la Gestión Educativa y la Práctica Docente en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Chanchamayo -2018

**b) Nivel de significancia o riesgo:**

$$\alpha = 0,05 = 5\%$$

$$gl = M - 2 = 158 - 2 = 156$$

$$\text{Valor crítico} = t \text{ de tabla} = t \text{ teórica} = 1,96$$



### Hipótesis específica N° 01:

#### COEFICIENTE DE CORRELACIÓN

		D1: Planeamiento	D1: Institucional
D1: Planeamiento	Correlación de Spearman	1	,674**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	158	158
D1: Institucional	Correlación de Spearman	,674**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	158	158

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

**“rho” de Spearman = 0,674**

Ahora bien, teniendo como referencia a Hernández, y otros (2010, p. 453) se tiene la siguiente equivalencia:

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
<b>No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09</b>
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1



$$t = 11,39$$

**d) Decisión estadística:**

Puesto que  $t_c$  es mayor que  $t$  teórica ( $11,39 > 1,96$ ), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ).

**e) Conclusión estadística:**

Se concluye que existe una correlación directa y significativa entre el Planeamiento y lo institucional en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Chanchamayo -2018 con lo cual se demuestra la primera hipótesis específica en todo su sentido y significado.

**Hipótesis específica N° 02:**

**COEFICIENTE DE CORRELACIÓN**

		D2: Organización	D2: Interpersonal
D2: Organización	Correlación de Spearman	1	,611**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	158	158
D2: Interpersonal	Correlación de Spearman	,611**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	158	158

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

**“rho” de Spearman = 0,611**

Ahora bien, teniendo como referencia a Hernández, y otros (2010, p. 453) se tiene la siguiente equivalencia:

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
<b>No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09</b>
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Y puesto que la “r” de Spearman es 0,611, éste es considerado como correlación positiva media. Ahora veamos la contrastación de la segunda hipótesis específica.

**a) Planteamiento de hipótesis:**

**Hipótesis nula:**  $H_0$ : No existe relación directa y significativa entre la Organización y lo interpersonal en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Paucarbamba, provincia de Churcampa-2015.

**Hipótesis alterna:**  $H_1$ : Existe relación directa y significativa entre la Organización y lo interpersonal en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Paucarbamba, provincia de Churcampa-2015.

**b) Nivel de significancia o riesgo:**

$\alpha=0,05 = 5\%$ .





### Hipótesis específica N° 03:

#### COEFICIENTE DE CORRELACIÓN

		D3: Dirección	D3: La didáctica
D3: Dirección	Correlación de Spearman	1	,531 **
	Sig. (bilateral)		,000
	N	158	158
D3: La didáctica	Correlación de Spearman	,531 **	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	158	158

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

**“rho” de Spearman = 0,531**

Ahora bien, teniendo como referencia a Hernández, y otros (2010, p. 453) se tiene la siguiente equivalencia:

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
<b>No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09</b>
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Y puesto que la “r” de Spearman es 0,531, éste es considerado como correlación positiva media. Ahora veamos la contrastación de la tercera hipótesis específica.



**d) Decisión estadística:**

Puesto que  $t_c$  es mayor que  $t$  teórica ( $7,82 > 1,96$ ), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ).

**e) Conclusión estadística:**

Se concluye que existe una correlación directa moderada entre la Dirección y la Didáctica en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Paucarbamba, provincia de Churcampa-2015, con lo cual se demuestra la tercera hipótesis específica en todo su sentido y significado.

**Hipótesis específica N° 04:**

**COEFICIENTE DE CORRELACIÓN**

		D4: Evaluación	D4: Valorativa
D4: Evaluación	Correlación de Spearman	1	,572**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	158	158
D4: Valorativa	Correlación de Spearman	,572**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	158	158

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

**“rho” de Spearman = 0,572**

Ahora bien, teniendo como referencia a Hernández, y otros (2010, p. 453) se tiene la siguiente equivalencia:

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
<b>No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09</b>
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Y puesto que la “r” de Spearman es 0,572, éste es considerado como correlación positiva media. Ahora veamos la contrastación de la cuarta hipótesis específica.

**a) Planteamiento de hipótesis:**

**Hipótesis nula:**  $H_0$ : No existe relación directa y significativa entre la Evaluación y la Valorativa en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Paucarbamba, provincia de Churcampa-2015.

**Hipótesis alterna:**  $H_1$ : Existe relación directa y significativa entre la Evaluación y la Valorativa en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Paucarbamba, provincia de Churcampa-2015.

**b) Nivel de significancia o riesgo:**

$$\alpha=0,05 = 5\%.$$

$$gl = M-2= 158 - 2 = 156$$

$$\text{Valor crítico} = t \text{ de tabla} = t \text{ teórica} = 1,96$$



#### **IV. DISCUSION**

De los cuadros y gráficos visualizados se deduce que existe una relación directa y significativa entre Gestión Educativa y la Práctica Docente en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Chanchamayo -2018

Dichos resultados son refrendados con la investigación de García, (2009) en su investigación *“La Calidad de Gestión Académico Administrativa y el desempeño Docente en la Unidad de Post-Grado según los estudiantes de Maestría de la Facultad de Educación de la UNMSM”*. Optar el Grado Académico de Doctor en Educación en la UNMSM, en donde concluye que la calidad de la Gestión Académico- Administrativa se relaciona significativamente con el desempeño docente según los estudiantes de Maestría de la Unidad de Post - Grado de la Facultad de Educación de la UNMSM período 2009-I.

Así mismo son corroborados con la investigación de Rojas, (2009) en su investigación *“Relación de la gestión educativa con el rendimiento académico de los alumnos del Instituto Superior Tecnológico “La Pontificia”, Huamanga, Ayacucho”*, en el cual concluye que la gestión educativa se relaciona con el rendimiento académico a una correlación directa y significativa, siendo muy similar a mi investigación.

La primera hipótesis específica: existe relación directa y significativa entre el Planeamiento y lo institucional en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Chanchamayo -2018, se demuestra con una t calculada mayor que t

teórica ( $11,39 > 1,96$ ), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ).

La primera hipótesis específica es sustentada en la investigación de Martín (2009): *“Caracterización de la práctica docente y su preparación metodológica. Morfo fisiología Humana I y II. Programa de Medicina Integral Comunitaria. Estados andinos. Venezuela, 2005-2010.”*, los resultados obtenidos permitieron establecer la interrelación entre la preparación metodológica y el desarrollo de la práctica docente, evidenciándose las insuficiencias de la preparación metodológica que influyeron en el desarrollo de la práctica docente, coincidiendo de esta manera también con mi investigación.

Al respecto es corroborado por Alvarado (1998), quien manifestó que la planificación es el ordenamiento racional y sistemático de actividades y proyectos a desarrollar, asignando adecuadamente los recursos existentes, para lograr los objetivos educacionales. En la planificación los elementos más importantes que siempre se toman en cuenta son: actividades, recursos y estrategias, todos ellos orientados a lograr fines educacionales.

Respecto a la hipótesis específica N° 02: existe relación directa y significativa entre la Organización y lo interpersonal en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Chanchamayo -2018, se demuestra con una  $t$  calculada mayor que  $t$  teórica ( $9,63 > 1,96$ ), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ).

Para la segunda hipótesis se corrobora con el aporte de Navajas, (2011), en su investigación: *“La calidad de vida laboral a la gestión de la calidad. Una aproximación a la calidad como práctica de sujeción y dominación”*. En su conclusión N° 4 definió: La organización nos enseña con meridiana claridad la potencia del término calidad y de las prácticas que ésta origina para sujetar y controlar a los sujetos mediante la constitución de una adecuada subjetividad, con el cual estamos totalmente de acuerdo.

Al respecto nuevamente tenemos el aporte de Alvarado (1998), quien manifiesta que la organización como proceso que sigue a la planificación tiene como propósito, distribuir y dosificar racionalmente las actividades que se van a realizar, y asimismo designar responsabilidades y asignar los recursos de manera



eficiente para lograr las metas lo más acertadamente posible.

Respecto a la hipótesis específica N° 03: existe relación directa y significativa entre la Dirección y la Didáctica en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Chanchamayo -2018, se demuestra con una  $t$  calculada mayor que  $t$  teórica ( $7,82 > 1,96$ ), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ).

Para la tercera hipótesis tenemos el aporte de Gibb (2010), en su investigación: “Si la institución y la comunidad educativa requiere avanzar necesita otro estilo de dirección, pues a menudo los miembros para evolucionar deben tomar decisiones, cometer errores y aprender de sus propias equivocaciones”. De donde concluimos que la dirección es parte fundamental en la toma de decisiones.

Sobre la tercera hipótesis nuevamente es corroborado por Alvarado (1998), define a la dirección dentro del enfoque gerencial supone la conducción de la organización, basados en un conjunto de decisiones acertadas para promover la participación de todos los administrativos en la marcha exitosa de la empresa o institución.

Y finalmente se tiene a la cuarta hipótesis específica N° 04, que sostiene que: existe relación directa y significativa entre la Evaluación y la Valorativa en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Chanchamayo -2018, con una  $t$  calculada mayor que la  $t$  teórica ( $8,72 > 1,96$ ), en consecuencia al respecto el investigador Vera, (2009) en su investigación: “Una aproximación a la evaluación de la calidad de la enseñanza en los centros de la Universidad de Alicante”. Al respecto coincidimos con la investigación en la medida que la mejora de la calidad de la enseñanza, los alumnos consideran como tema muy urgente (96%) el que los profesores programen los contenidos de las asignaturas de tal forma que los mismos estén relacionados con la futura profesión.

Así, mismo para la cuarta hipótesis nuevamente agrega Alvarado (1998), que el enfoque valorativo de la gestión educativa según el enfoque gerencial de la educación que consiste en evaluar, medir y ponderar los resultados de lo ejecutado, con lo previsto en el plan o programa de desarrollo de la Institución Educativa, pudiendo ejercer dicho control durante todo el proceso y al final del

mismo.

Ahora veamos los niveles de Gestión Educativa en los 158 docentes en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Chanchamayo -2018 donde se puede apreciar que en la variable gestión educativa que tiene cuatro dimensiones, de manera general; de los 158 docentes encuestados, 94 de ellos obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 41 -60puntos, siendo estos el 59,49% del total, o sea poseen una percepción regular sobre gestión educativa, luego 60 docentes obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 61 -80puntos que es el 37,97% o sea tienen una percepción buena, asimismo 04 docentes obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 81 - 100 puntos que es el 2,53%, es decir tienen muy buena percepción sobre la gestión educativa y finalmente ningún docente que es el 0% tuvo una percepción deficiente sobre gestión educativa, puntuación que oscila de 22 a 44. De todos ellos se puede deducir que el nivel predominante se encuentra en la opción regular y buena, el cual es relativamente favorable, por la función que realizan los docentes en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Chanchamayo -2018

De lo antecedido Delgado,(2010), en su tesis titulada: *“El mejoramiento de la Gestión Educativa a través de procesos de Calidad debe bajar los índices de deserción en el colegio de la Enseñanza cardenal Luque Compañía de María Bogotá”*, para optar el Grado Académico de Doctor en la Universidad de Granada Bogotá Colombia, que los resultados del trabajo fueron óptimos en términos de la consolidación y fortalecimiento de la gestión educativa a través de procesos de calidad y la apropiación de todo proceso que tiene como objetivo final disminuir los índices de deserción en el colegio.

Al respecto es corroborado por Chiavenato, (2009), quien manifiesta que la Gestión Educativa es el proceso mediante el cual el directivo o equipo directivo determinan las acciones a seguir (planificación), según los objetivos institucionales, necesidades detectadas, cambio deseados, nuevas acciones solicitadas, implementación de cambios de mandos o necesarios, y la forma como se realizan estas acciones (estrategia - acción) y los resultados que se logran.

Así mismo, Eslava (2009) afirma que es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a

través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesario para ser competitivo en el entorno actual y futuro.

Ahora mostramos los niveles de Práctica Docente en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Paucarbamba, provincia de Churcampa-2015, donde se puede apreciar que en la variable práctica docente que tiene cuatro dimensiones, de manera general; de los 158 docentes encuestados, 118 de ellos obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 61 a 80 puntos, siendo estos el 74,68% del total, lo que significa que poseen un nivel buena, luego 25 docentes obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 81 a 100 puntos que es el 15,82% quienes se encuentran en el nivel muy bueno, asimismo 15 docentes obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 41 a 60 puntos que es el 9,49%, es decir, están en el nivel regular y finalmente ningún docente que es el 0,00% está en el nivel deficiente , puntuación que oscila de 20 a 40. De todos ellos se puede deducir que el nivel predominante se encuentra en la opción bueno, el cual es relativamente favorable, por la labor que realizan los docentes en las instituciones educativas de nivel del distrito de Chanchamayo -2018

Recogiendo palabras Martín, (2009) en la investigación: *“Caracterización de la práctica docente y su preparación metodológica. Morfo fisiología Humana I y II. Programa de Medicina Integral Comunitaria. Estados andinos. Venezuela, 2005-2010.”* En ella se concluye que de los resultados obtenidos permitieron describir la preparación metodológica de la práctica docente evidenciando buena disciplina, cumplimiento del horario y la programación de la actividad, aunque se detectaron insuficiencias relacionadas con el análisis de la integración de los contenidos a partir del enfoque sistémico, la vinculación práctica centrada en la salud y la utilización de los recursos para el aprendizaje e insuficiente preparación de tareas docentes.

Sobre Práctica Docente, menciona Achilli (2009) es un conjunto de actividades, interacciones, relaciones que configuran el campo laboral del sujeto, en determinadas condiciones institucionales y socio históricas, Se desarrolla cotidianamente en condiciones sociales, históricas e institucionales; es significativa para sociedad y maestro. Compleja red de actividades y relaciones.

Enseñar y otras actividades más... Tareas docentes: simultáneas, variadas, numerosas, impredecibles e inmediatas. Condicionada por medio social e institucional e historias personales y sociales.

### **Aportes a la investigación:**

El último paso de esta investigación gestión educativa y práctica docente es la presentación de una propuesta del plan de acción, el mismo que ayudara a superar las dificultades que se encuentran afectando la gestión educativa y práctica docente de las instituciones educativas del nivel el primario del distrito de Chanchamayo -2018 Estas acciones deben estar dirigidas principalmente hacia:

- Generan una gestión educativa que garanticen el éxito y desarrollo constante.
- Desarrollar habilidades comunicativas al interior de la organización.
- Desarrollar campañas de sensibilización y de relaciones interpersonales en la práctica docente.
- Trabajar en función del cumplimiento de objetivos de la organización.
- Diseñar programas de desarrollo orientados al cambio de la práctica docente y al mejoramiento de la gestión educativa.

Es necesario identificar el enfoque con el que resolverá o mejorara las situaciones o condiciones donde se desenvuelve la organización, es aquí donde el agente de cambio será el mismo docente. Considerando que las intervenciones son herramientas o medios de los que se vale el desarrollo evolutivo para llevar a cabo el cambio planeado, estas intervenciones están dirigidas fundamentalmente al personal de las instituciones educativas como hacia sus procesos de interacción. Se sabe que la relación entre Gestión educativa y práctica docente es directa y significativa por ello que se propone la aplicación de un programa en mejora de La gestión educativa y la práctica docente; dicho taller ayudara a fortalecer a las variables y dimensiones para lograr la autorrealización del docente a través de programas de capacitación, incentivos, etc. Lo cual afectará de manera directa en su práctica docente, logrando así una buena gestión educativa en bien de las instituciones.

## V. CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe relación directa ( $\rho = 0,714$ ) y significativa ( $t = 12,72$ ) entre la gestión educativa y la práctica docente en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Chanchamayo-2018.
2. Existe relación directa positiva media ( $\rho = 0,672$ ) y significativa ( $t = 11,39$ ) entre el Planeamiento y lo institucional en las instituciones educativas de nivel primario. del distrito de Chanchamayo-2018
3. Existe relación directa positiva media ( $\rho = 0,611$ ) y significativa ( $t = 9,63$ ) entre la Organización y lo interpersonal en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Chanchamayo-2018.
4. Existe relación directa positiva media ( $\rho = 0,531$ ) y significativa ( $t = 7,82$ ) entre la Dirección y la Didáctica en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Chanchamayo-2018.
5. Existe relación directa positiva media ( $\rho = 0,572$ ) y significativa ( $t = 8,72$ ) entre la Evaluación y lo valorativo en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Chanchamayo-2018.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. A los especialistas de la DREJ, incluir en los Planes Curriculares de la Educación Básica Regular, preseminarios, seminarios y/o talleres que utilicen talleres vivenciales de Gestión Pedagógica y Práctica docente, a fin de superar o remediar las diversas dificultades que se evidencian como es el bajo aprendizaje de las jóvenes estudiantes.
2. A las autoridades de la DREJ, se debe proponer a las instancias académicas pertinentes de la Unidad de Gestión Educativa Local del distrito de Chanchamayo-2018 el diseño de políticas de capacitación y actualización docente basadas en los principios de Gestión Educativa y Práctica Docente.
3. A los Directores en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de del distrito de Chanchamayo-2018 deben considerar que la mayor motivación que puede recibir un docente se manifiesta en el momento en que es tomado en cuenta y recibe la oportunidad efectiva de liberar su potencial de creatividad, de autoafirmarse dentro de su ambiente, pero esta actitud se producirá solo sí se logra demostrar una Gestión Educativa adecuada y pertinente.

## VII. REFERENCIAS

- Achilli, E. (2009). *Práctica docente y diversidad socio cultural*. Ed. Buenos Aires
- Alezones, R. (2009). *Dirección de Personal*. Ed. Instituto Venezolano de Investigación.
- Alvarado, O. (1998). *Gestión Educativa*. Ed. Aula Nueva. Lima-Perú
- Alvarado (1998), *Planificación sistemática*. Ed. Amex. Lima-Perú.
- Ary, (1986) *Los métodos estadísticos*. Ed. Fondo de desarrollo. Lima-Perú
- Casassús, J. (2009). *Práctica y la teoría de la gestión: Marcos Conceptuales para el análisis de los Cambios en la Gestión de los Sistemas Educativos*.
- Chávez, D. (2009) *Estadística Descriptiva e Inferencial*. Ed. Facultad de Ingeniería de la UPLA. Huancayo- Perú.
- Chávez, D. (2009) *Metodología de la Investigación*. Perú: Ed. Pirámide.
- Chiavenato, (2009) *Introducción a la Teoría General de la administración*. (7ª edición). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Delgado, (2009) Tesis doctoral titulada: *“El mejoramiento de la Gestión Educativa a través de procesos de Calidad debe bajar los índices de deserción en el colegio de la Enseñanza cardenal Luque Compañía de María Bogotá”*.

- Delgado (2010), Tesis titulada: *“El mejoramiento de la Gestión Educativa a través de procesos de Calidad debe bajar los índices de deserción en el colegio de la Enseñanza cardenal Luque Compañía de María Bogotá”*.
- Delgadillo, En la revista Tecnología siglo XXI N° 12 de Abril 2010 – Libro Blanco – Colombia; desarrolló el tema *“Deformación en la Calidad Educativa Cuando Está Ausente el Liderazgo Dirigencial”*.
- Desseler G. (2009) *Administración de recursos humanos* (4ª edición). México: Mc Graw-Hill Interamericana.
- Escurre, L. (1991). *Estadística Descriptiva*. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Eslava J. (2009). *Enfoque estratégico de la Dirección*. Ed. ESIC Madrid España.
- Gallegos, (2009) *Perfil del docente*. Ed. Express. Lima-Perú.
- García, (2009) Tesis doctoral titulada: *“La Calidad de Gestión Académico Administrativa y el Desempeño Docente en la Unidad de Post-Grado según los estudiantes de maestría de la Facultad de Educación de la UNMSM”*.
- Gibb (2010), *Gestión administrativa*. Ed. Aula nueva Lima-Perú.
- Gimeno, (2009) *“La práctica es la teoría”* Editorial Amex Lima-Perú,
- Harris & Hopkin (2011) *Recursos Para una Educación Global*. Ed. Narcea, S.A. Madrid España.
- Hernández, R; Fernández, C. & Baptista, P. (2010) *Metodología de la investigación* (5° ed.). México: Mc Graf-Hill.
- Herrera (1998) *Estadística Descriptiva*. Ed. San Marcos. Lima – Perú.
- Jara, (2009) Tesis doctoral titulada: *“Calidad de Formación Profesional de los alumnos de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de Amazonia Peruana”*.
- Lledo P. (2011) *Recursos Humanos*. Ed. Estados Unidos.
- Loera A. (2003). *Gestión Escolar*. Ed. Guanajuato México.



- Manual del Director, (2010) Instrumentos de Gestión. Ed. Ministerio de Educación. Lima-Perú.
- Martín, (2009) *“Caracterización de la práctica docente y su preparación metodológica. Morfofisiología Humana I y II. Programa de Medicina Integral Comunitaria. Estados andinos. Venezuela, 2005-2010.”*
- Mintzberg, (1984) *“Gestión Educativa” Inide Lima- Perú.*
- Mond y Wayne (2009) *Gestión del Talento Humano.* Ed. NEXUS H.R. Colombia.
- Navajas, (2011) Tesis doctoral titulada: *“La calidad de vida laboral a la gestión de la calidad. Una aproximación a la calidad como práctica de sujeción y dominación”.*
- Oseña, (2011) *“Metodología de la Investigación”* tercera edición: Editorial Pirámide Huancayo-Perú.
- Pozner P. (2005) *Gestión Educativa estratégica.* Ed.LOM. Concha y toro 23 Santiago de Chile.
- Quinn, R, (1999) *Organización Educativa.* Ed. Aula nueva Lima-Perú.
- Ramírez, (2010) Tesis doctoral titulada: *“La Formación y la Práctica Docente en Educación Primaria”.*
- Rodríguez (2009) *Pedagogía de la Convivencia.* Ed. GRAÓ de IRIF, S.L.Barcelona España.
- Rojas, (2009) Tesis doctoral titulada: *“Relación de la gestión educativa con el rendimiento académico de los alumnos del Instituto Superior Tecnológico “La Pontificia”, Huamanga- Ayacucho.*
- Ross, (2009) Tesis doctoral titulada: *“Caracterización de la práctica docente y su preparación metodológica. Morfofisiología Humana I y II. Programa de Medicina Integral Comunitaria. Estados andinos. Venezuela, 2005-2010.”*

- Ruiz (2010), Tesis doctoral titulada: *“Influencia de la Formación Académica y Liderazgo del director en el desempeño de la función directiva y Gestión de los centros educativos del nivel primaria USE 02”*.
- Sánchez, H. & Reyes, C. (1998), *“Metodologías y diseños de la investigación científica. Primera Edición. Ed. Mantaro.*
- Sierra, (2003) *“Metodología de la investigación”* España. Editorial. Thomson, Soria. Segunda edición. Editorial Limusa.
- Sorados, (2010) Tesis doctoral titulada *“Influencia del liderazgo en la calidad de la Gestión Educativa”* para optar el grado académico de Doctor en Educación en la UNMSM.
- Stoner, (2010) *“Administración” sexta edición. Mexico: Prentice Hall Hispano América sociedad anónima.*
- Tapia, A. (2003). *Organización Centrada en la Pedagogía*, Universidad Ibero Americana México D.F.
- Thompson, & Strickland, (1989) *Estrategia Educativa”* Editorial Alfa, Venezuela.
- UNESCO. (2011). *Gestión Educativa Estratégica módulo 2 de los procesos de transformación educativa.* Buenos Aires.
- Vera, (2009) Tesis doctoral titulada: *“Una Aproximación a la Evaluación de la Calidad de la Enseñanza en los Centros de la Universidad de Alicante”*, Madrid, España, para optar el grado académico de Doctor en Educación en la Universidad de Alicante.
- Zubiría, M. (2010) *Fundamentos conceptuales de la pedagogía.* Ed. Presencia. Bogotá Colombia.

# **ANEXOS**

## Anexo N°01: Matriz de Consistencia

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

#### GESTIÓN EDUCATIVA Y PRÁCTICA DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO Chanchamayo

Problema	Objetivos	Marco teórico	Hipótesis	Variables y dimensiones	Metodología
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión Educativa y la Práctica Docente en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de chanchamayo</p> <p><b>Problema específicos</b> 1. ¿Cuál es la relación que existe entre el Planeamiento y lo institucional en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de chanchamayo 2. ¿Cuál es la relación que existe entre la Organización y lo interpersonal en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Chanchamayo 2018 ?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar la relación que existe entre la Gestión Educativa y la práctica docente en las instituciones educativas de nivel primario del distrito chanchamayo 2018</p> <p><b>Objetivos específicos</b> 1. Determinar la relación que existe entre el Planeamiento y lo institucional en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Chanchamayo 2018 2. Determinar la relación que existe entre la Organización y lo interpersonal en las instituciones educativas de nivel primario del distrito deChanchamayo 2018 . 3. Determinar la relación</p>	<p><b>1. Antecedentes</b> <b>A nivel nacional:</b> <b>UNMSM Lima (2013):</b> Yábar “La Gestión Educativa y su relación con la práctica Docente” <b>UNMSMLim a (2011):</b> Gamarra“ Estilos de Gestión de los Directivos y su relación con la calidad de la conducción” <b>UNIVERSIDAD NACIONAL DE AMAZONA(2009),</b> “Calidad de Formación Profesional de los alumnos de la Facultad de ciencias de la Educación Jaral barra, Juan de Dios <b>UNMSM Lima (2010):</b> “Calidad de Gestión del personal directivo en la Institución Educativa “Rosa Agustina Donaire Salazar de Morey - Iquitos” 2009 <b>UNMSM (2010)</b> “Influencia del liderazgo en la calidad de la Gestión Educativa” Mabel Martina Sorados Palacios. <b>A nivel internacional:</b> <b>ESTATAL DE BOLIVAR (2012) León</b> “El estilo de liderazgo educativo y la gestión institucional en las escuelas de educación básica cantonpujuli – provincia de Potopaxi - <b>UNIVERSIDAD ZARAGOZA(2010)</b> Anadón “El director en los centros educativos de educación primaria – gestión del conocimiento. Gestión de competencias. Liderazgo e impacto en la calidad educativa del centro.” <b>UGBC (2010).</b>El mejoramiento de la Gestión Educativa</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b> Existe relación directa y significativa entre la gestión educativa y la práctica docente en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Chanchamayo 2018</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> 1. Existe relación directa y significativa entre el Planeamiento y lo institucional en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Chanchamayo 2018 2. Existe relación directa y significativa entre la Organización y lo interpersonal en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Chanchamayo 2018 3. Existe relación directa</p>	<p><b>Variable1</b> <b>Gestión Educativa):</b> Yábar (2013) <b>Dimensiones:</b> 1: Planeamiento 2: Organización 3 .Dirección 4.Evaluación</p> <p><b>Variable2</b> <b>Práctica Docente Fierro ( 2009)</b> <b>Dimensiones:</b> 1:Institucional 2.Interpersonal 3.Didactica 4.Valorativo</p>	<p><b>Método: Científico</b> Tipo de investigación: Básica Nivel de investigación: Correlacional</p> <p>Diseño de Investigación: Descriptivo– correlacional</p> <p>Población y Muestra Población: Población; 158 docentes Muestra censal: los mismos 158 docentes.</p> <p><b>Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos</b> Las documentales, (las fichas bibliográficas, de resumen, de párrafo). Las no documentadas (las encuestas, entrevistas la observación</p>

<p>3. ¿Cuál es la relación que existe entre la Dirección y la didáctica en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Chanchamayo 2018 ?</p> <p>4. ¿Cuál es la relación que existe entre la Evaluación y la valorativa en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Chanchamayo 2018 ?</p>	<p>que existe entre la Dirección y la didáctica en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Chanchamayo 2018 .</p> <p>4. Determinar la relación que existe entre la Evaluación y lo valorativa en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Chanchamayo .</p>	<p>a través de procesos de Calidad. Delgado Luz Snedy <b>UNIVERSIDAD DE VALENCIA ESPAÑA</b> 2009. Calidad administrativa y el desempeño docente en los estudiantes del doctorando del semestre 2009 Zeithaml y Bitner.</p> <p><b>UNIVERSIDAD DE ALICANTE”, MADRID, ESPAÑA</b> : “Una Aproximación a la Evaluación de la Calidad de la Enseñanza en los Centros de la Vera Muñoz, María Isabel (1989),</p> <p><b>2. Marco teórico referencial:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión</li> <li>• Calidad Educativa</li> <li>• Gestión Educativa</li> <li>• Gestión Administrativa</li> <li>• Gestión pedagógica</li> <li>• Gestión comunitaria</li> <li>• Liderazgo</li> <li>• Función Directiva</li> <li>• Estilos de Dirección</li> <li>• Supervisión</li> <li>• Instrumentos de gestión</li> <li>• Proyecto Educativo Institucional</li> <li>• Plan anual de trabajo</li> <li>• Reglamento Interno</li> <li>• Dimensión de la práctica Docente</li> <li>• Planificación</li> <li>• Ejecución</li> <li>• Evaluación</li> <li>• Dimensiones</li> <li>• Cualidades del docente</li> <li>• Perfil del docente.</li> </ul>	<p>y significativa entre la Dirección y la Didáctica en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Chanchamayo .</p> <p>4. Existe relación directa y significativa entre la Evaluación y lo valorativo en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Chanchamayo 2018 .</p>		<p>cuestionario de encuesta).</p> <p><b>Técnicas Estadísticas de Análisis y Procesamiento de Datos</b></p> <p>Estadística descriptiva. Las tablas de distribución de frecuencias (absoluta y la porcentual) con las que se procesarán los ítems de los cuestionarios de encuesta. Asimismo se tuvo en cuenta los gráficos estadísticos, entre ellos el histograma de frecuencias que servirá para visualizar e interpretar los resultados. La rho de Spearman y prueba t para la contrastación de hipótesis.</p>
---	--	---	---	--	--

## Anexo N°02: Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	N° de preg.	Porcentaje	Escala Valorativa	Instrumento
<b>Variable 1: Gestión Educativa</b>	<b>1.1. Planeamiento</b>	1.1.1. La Institución Educativa cuenta actualmente con el Proyecto Educativo Institucional. 1.1.2. La Institución Educativa cuenta con el Plan Anual de Trabajo pertinente. 1.1.3. La Institución Educativa cuenta con Reglamento Interno coherente.	1. La Institución educativa cuenta con Proyecto Educativo Institucional. 2. El Proyecto Educativo Institucional cuenta con una misión y visión realista. 3. Participo en la elaboración del Plan Anual de Trabajo. 4. Los objetivos del plan de trabajo responden a las necesidades de la Institución. 5. El Plan Anual de Trabajo cuenta con proyectos de innovación pedagógica.	5 ítems	25%	<b>Escala de medición: Ordinal.</b>  <b>Escala de Valoración</b>  1. Muy bueno 2. Bueno 3. Regular 4. Deficiente	Cuestionario de encuesta
	<b>1.2. Organización</b>	1.2.1. La dirección realiza procesos de integración oportunamente.	6. La dirección ha realizado la selección del personal calificado adecuadamente. 7. El Reglamento Interno guarda coherencia con la política educativa. 8. La Institución Educativa cuenta con su organigrama estructural. 9. Se ha capacitado oportunamente al personal docente. 10. La dirección genera un clima institucional adecuado.	5 ítems	25%		
	<b>1.3. Dirección</b>	1.3.1. El cumplimiento de acciones en la Institución se maneja responsablemente. 1.3.2. Se practica Sistemas de comunicación coherentemente.	11. Cree usted que la dirección ha cumplido con el Plan del Proyecto Educativo Institucional. 12. Cree usted que la dirección toma decisiones de mando. 13. Considera usted que la institución está orientada hacia el logro de su horizonte institucional. 14. Establece sistemas de comunicación horizontal. 15. Los directivos fomentan el trabajo individualizado – mecanizado.	5 ítems	25%		
	<b>1.4. Evaluación</b>	1.4.1. La Evaluación de acciones se desarrolla oportunamente.	16. Evalúa permanentemente el logro de acciones. 17. Supervisa y monitorea las acciones desarrolladas por los docentes. 18. Propone planes de mejora. 19. Los directivos toleran cualquier comportamiento del grupo. 20. Motiva y estimula los resultados individuales y	5 ítems	25%		

			colectivos.				
<b>Variable 2: Práctica docente</b>	<b>2.1. Institucional</b>	2.1.1. El Proyecto Educativo se practica responsablemente.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La institución educativa cuenta con mobiliario e infraestructura adecuados.</li> <li>2. El director conoce la visión de la institución educativa.</li> <li>3. Los docentes conocen la visión de la institución educativa.</li> <li>4. Existe un Reglamento Interno en la institución educativa.</li> <li>5. Conoce la comunidad educativa el Reglamento Interno.</li> </ol>	5 ítems	25%	<b>Escala de medición:</b> Ordinal.  <b>Escala de Valoración</b>  1.Muy bueno 2.Bueno 3.Regular 4.. Deficiente	Cuestionario de encuesta
	<b>2.2. Interpersonal</b>	2.2.1. Relaciones interpersonales alumno docente son buenas.	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. Hay buena relación maestro – estudiante.</li> <li>7. Le interesa el aprendizaje de sus estudiantes.</li> <li>8. Existe relación maestro – maestro.</li> <li>9. Considera que existe una buena relación entre los agentes educativos.</li> <li>10. Considera importante las relaciones humanas.</li> </ol>	5 ítems	25%		
	<b>2.3. Didáctica</b>	2.3.1. Manejo de estrategias metodológicas.	<ol style="list-style-type: none"> <li>11. Promueve en los estudiantes el desarrollo de un pensamiento crítico sobre los temas de las áreas.</li> <li>12. Sabe conducir al grupo al aplicar diversas técnicas de enseñanza.</li> <li>13. Utiliza estrategias didácticas innovadoras en el aula.</li> <li>14. Utiliza recursos didácticos pertinentes en el aula.</li> <li>15. Responde de manera adecuada y oportuna las inquietudes de los estudiantes.</li> </ol>	5 ítems	25%		
	<b>2.4. Valorativo</b>	2.4.1. Demuestra actitudes frente a la comunidad educativa.	<ol style="list-style-type: none"> <li>16. Promueve el mutuo respeto entre profesor y estudiantes.</li> <li>17. El docente tiene disponibilidad para ayudar a los estudiantes.</li> <li>18. El docente es asertivo con los estudiantes.</li> <li>19. Se practica los valores dentro y fuera de la institución educativa.</li> <li>20. Al interior de la institución educativa, se valora el recurso humano.</li> </ol>	5 ítems	25%		

## Anexo N°03: Instrumento

### CUESTIONARIO GESTIÓN EDUCATIVA Y PRÁCTICA DOCENTE

**Instrucciones:** A continuación le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ellos exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con una (X) la que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

1. Deficiente	2. Regular	3. Bueno	4. Muy bueno
---------------	------------	----------	--------------

#### PARTE I: GESTIÓN EDUCATIVA

Dimensión / ítems		1	2	3	4
<b>DIMENSIÓN 1: PLANEAMIENTO</b>					
1	La institución educativa cuenta con el Proyecto Educativo Institucional.				
2	El Proyecto Educativo Institucional cuenta con una misión y visión realista.				
3	Participó usted en la elaboración del Plan Anual de Trabajo.				
4	Los objetivos del Plan Anual de Trabajo responden a las necesidades de la institución educativa.				
5	Su institución educativa cuenta con proyectos de innovación pedagógica.				
6	La dirección ha realizado la selección del personal calificado adecuadamente.				
7	El Reglamento Interno guarda coherencia con la política educativa.				
8	La Institución Educativa cuenta con su organigrama estructural.				
9	Se ha capacitado oportunamente al personal docente.				
10	La dirección genera un clima institucional adecuado.				
<b>DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN</b>					
11	Cree usted que la dirección ha cumplido con el Plan del Proyecto Educativo Institucional.				
12	Cree usted que la dirección toma decisiones de mando.				
13	Considera usted que la institución está orientada hacia el logro de su horizonte institucional.				
14	Establece sistemas de comunicación horizontal.				
15	Los directivos fomentan el trabajo individualizado – mecanizado.				
<b>DIMENSIÓN 4: EVALUACIÓN</b>					
16	Evalúa permanentemente el logro de acciones.				
17	Supervisa y monitorea las acciones desarrolladas por los docentes.				
18	Propone planes de mejora.				
19	Los directivos toleran cualquier comportamiento del grupo.				
20	Motiva y estimula los resultados individuales y colectivos.				
<b>PARTE II: PRÁCTICA DOCENTE</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>DIMENSIÓN 1: INSTITUCIONAL</b>					
1	La institución educativa cuenta con mobiliario e infraestructura adecuados.				
2	El director conoce la visión de la institución educativa.				
3	Los docentes conocen la visión de la institución educativa.				
4	Existe un Reglamento Interno en la institución educativa.				



5	Conoce la comunidad educativa el Reglamento Interno.				
<b>DIMENSIÓN 2: INTERPERSONAL</b>					
6	Hay buena relación maestro – estudiante.				
7	Le interesa el aprendizaje de sus estudiantes.				
8	Existe relación maestro – maestro.				
9	Considera que existe una buena relación entre los agentes educativos.				
10	Considera importante las relaciones humanas.				
<b>DIMENSIÓN 3: DIDÁCTICA</b>					
11	Promueve en los estudiantes el desarrollo de un pensamiento crítico sobre los temas de las áreas.				
12	Sabe conducir al grupo al aplicar diversas técnicas de enseñanza.				
13	Utiliza estrategias didácticas innovadoras en el aula.				
14	Utiliza recursos didácticos pertinentes en el aula.				
15	Responde de manera adecuada y oportuna las inquietudes de los estudiantes.				
<b>DIMENSIÓN 4: VALORAL</b>					
16	Promueve el mutuo respeto entre profesor y estudiantes.				
17	El docente tiene disponibilidad para ayudar a los estudiantes.				
18	El docente es asertivo con los estudiantes.				
19	Se practica los valores dentro y fuera de la institución educativa.				
20	Al interior de la institución educativa, se valora el recurso humano.				

**Muchas gracias por su colaboración.**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**

TÍTULO DE LA TESIS: "Gestión educativa y práctica docente en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Chanchamayo 2015"



VARIABLE 1	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES				
				Nunca	Raras veces	Muchas veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
								SI	NO	SI	NO		SI	NO		SI
GESTIÓN EDUCATIVA	1. PLANEAMIENTO	1.1.1. La Institución Educativa cuenta actualmente con el Proyecto Educativo Institucional. 1.1.2. La Institución Educativa cuenta con el Plan Anual de Trabajo pertinente. 1.1.3. La Institución Educativa cuenta con Reglamento Interno coherente	1. La Institución educativa cuenta con Proyecto Educativo Institucional.					X		X		X				
			2. El Proyecto Educativo Institucional cuenta con una misión y visión realista.					X		X		X		X		
			3. Participo en la elaboración del Plan Anual de Trabajo.					X		X		X		X		
			4. Los objetivos del plan de trabajo responden a las necesidades de la Institución.					X		X		X		X		
			5. El Plan Anual de Trabajo cuenta con proyectos de innovación pedagógica.					X		X		X		X		
			1. La dirección ha realizado la selección del personal calificado adecuadamente.					X		X		X		X		
	2. ORGANIZACIÓN									X		X				
										X		X				
										X		X				
										X		X				
										X		X				

		La dirección realiza procesos de integración oportunamente.	<p>2. El Reglamento Interno guarda coherencia con la política educativa.</p> <p>3. La Institución Educativa cuenta con su organigrama estructural.</p> <p>4. Se ha capacitado oportunamente al personal docente.</p> <p>5. La dirección genera un clima institucional adecuado.</p>				X		X		X		X		
							X		X		X		X		
							X		X		X		X		
							X		X		X		X		
<b>3.- DIRECCIÓN</b>	1.3.1.	El cumplimiento de acciones en la Institución se maneja responsablemente.	<p>1. Cree usted que la dirección ha cumplido con el Plan del Proyecto Educativo Institucional.</p> <p>2. Cree usted que la dirección toma decisiones de mando.</p> <p>3. Considera usted que la institución está orientada hacia el logro de su horizonte institucional.</p>				X		X		X		X		
							X		X		X		X		
							X		X		X		X		
							X		X		X		X		
	1.3.2.	Se practica Sistemas de comunicación coherentemente.	<p>4. Establece sistemas de comunicación horizontal.</p> <p>5. Los directivos fomentan el trabajo individualizado – mecanizado.</p>				X		X		X		X		
							X		X		X		X		
							X		X		X		X		
							X		X		X		X		

<b>4. EVALUACIÓN</b>	La Evaluación de acciones se desarrolla oportunamente.	1. Evalúa permanentemente el logro de acciones.				X		X		X		X		
		2. Supervisa y monitorea las acciones desarrolladas por los docentes.				X		X		X		X		
		3. Propone planes de mejora.				X		X		X		X		
		4. Los directivos toleran cualquier comportamiento del grupo.				X		X		X		X		
		5. Motiva y estimula los resultados individuales y colectivos.				X		X		X		X		
						X		X		X		X		
						X		X		X		X		
						X		X		X		X		

  
**RAMIRO BULLÓN CANCHAYA**  
 Dr. En Administración De La Educación

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : “Cuestionario De Encuesta”

### OBJETIVO:

Determinar la relación que existe entre la Gestión Educativa y la práctica docente en las instituciones educativas del nivel primario del Distrito de Chanchamayo 2018

DIRIGIDO A : Docentes del nivel de Educación Primaria.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Bullon Canchaya Ramiro Freddy

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor en administración de la educación

### VALORACIÓN:

MUY BUENO	<del>BUENO</del>	REGULAR	DEFICIENTE
-----------	------------------	---------	------------

  
**RAMIRO BULLÓN CANCHAYA**  
Dr. En Administración De La  
Educación

TÍTULO DE LA TESIS: "Gestión educativa y práctica docente en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Chanchamayo 2015"

VARIABLE 2	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES				
				Numero	Raras veces	Muchas veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
								SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
PRACTICA DOCENTE	1. INSTITUCIONAL	El Proyecto Educativo se practica responsablemente.	1. La institución educativa cuenta con mobiliario e infraestructura adecuados.					X		X		X				
			2. El director conoce la visión de la institución educativa.					X		X		X				
			3. Los docentes conocen la visión de la institución educativa.					X		X		X				
			4. Existe un Reglamento Interno en la institución educativa.					X		X		X				
			5. Conoce la comunidad educativa el Reglamento Interno.					X		X		X				
	2.- INTERPERSONAL			1. Hay buena relación maestro – estudiante.					X		X		X			
								X		X		X				
								X		X		X				



<b>4. VALORATIVO</b>	Demuestra actitudes frente a la comunidad educativa.	1. Promueve el mutuo respeto entre profesor y estudiantes.				X	X	X	X		
		2. El docente tiene disponibilidad para ayudar a los estudiantes.				X	X	X	X		
		3. El docente es asertivo con los estudiantes.				X	X	X	X		
		4. Se practica los valores dentro y fuera de la institución educativa.				X	X	X	X		
		5. Al interior de la institución educativa, se valora el recurso humano.				X	X	X	X		
						X	X	X	X		
						X	X	X	X		

  
**RAMIRO BULLÓN CANCHAYA**  
 Dr. En Administración De La  
 Educación



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : “Cuestionario De Encuesta”

### OBJETIVO:

Determinar la relación que existe entre la Gestión Educativa y la práctica docente en las instituciones educativas del nivel primario del Distrito de Paucarbamba, Provincia de Churcampa – 2015.

DIRIGIDO A : Docentes del nivel de Educación Primaria.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Bullon Canchaya Ramiro Freddy

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor en administración de la educación

### VALORACIÓN:

MUY BUENO	<del>BUENO</del>	REGULAR	DEFICIENTE
-----------	------------------	---------	------------

  
**RAMIRO BULLÓN CANCHAYA**  
Dr. En Administración De La  
Educación

## Anexo N°05: Base de datos

Nro.	GESTIÓN EDUCATIVA				Total V2
	PLANEAMIENTO	ORGANIZACIÓN	DIRECCIÓN	EVALUACIÓN	
1	21	8	24	7	60
2	23	10	24	8	65
3	21	9	27	9	66
4	20	7	20	7	54
5	20	9	20	7	56
6	20	7	20	8	55
7	20	8	22	6	56
8	19	8	25	9	61
9	21	9	22	9	61
10	20	8	22	9	59
11	21	9	22	9	61
12	20	6	22	9	57
13	21	6	22	9	58
14	30	15	39	15	99
15	18	8	25	9	60
16	17	8	22	8	55
17	20	8	23	7	58
18	20	8	23	7	58
19	19	7	22	6	54
20	21	7	22	7	57
21	21	8	25	9	63
22	22	8	24	9	63
23	22	9	27	11	69
24	23	7	17	9	56
25	21	6	20	9	56
26	18	9	24	9	60
27	24	10	20	9	63
28	27	8	26	9	70
29	16	7	23	7	53
30	26	12	30	9	77
31	15	11	26	9	61
32	26	8	18	8	60
33	28	9	24	10	71
34	24	6	26	9	65
35	26	14	32	12	84
36	26	11	25	7	69
37	20	12	27	11	70
38	24	10	26	12	72
39	26	5	11	4	46
40	27	9	26	12	74
41	24	9	32	9	74
42	28	8	20	9	65
43	23	6	21	9	59
44	27	10	31	12	80
45	21	8	24	7	60
46	23	10	24	8	65

47	21	9	27	9	66
48	20	7	20	7	54
49	20	9	20	7	56
50	20	7	20	8	55
51	20	8	22	6	56
52	19	8	25	9	61
53	21	9	22	9	61
54	20	8	22	9	59
55	21	9	22	9	61
56	20	6	22	9	57
57	21	6	22	9	58
58	30	15	39	15	99
59	18	8	25	9	60
60	17	8	22	8	55
61	20	8	23	7	58
62	20	8	23	7	58
63	19	7	22	6	54
64	21	7	22	7	57
65	21	8	25	9	63
66	22	8	24	9	63
67	22	9	27	11	69
68	23	7	17	9	56
69	21	6	20	9	56
70	18	9	24	9	60
71	24	10	20	9	63
72	19	7	22	9	57
73	18	8	23	9	58
74	19	7	22	9	57
75	22	9	22	9	62
76	27	10	28	12	77
77	21	7	23	9	60
78	22	7	22	10	61
79	22	6	22	9	59
80	25	12	28	10	75
81	23	10	30	13	76
82	28	12	27	12	79
83	22	12	23	11	68
84	26	13	27	10	76
85	22	6	23	9	60
86	24	13	26	11	74
87	21	7	23	9	60
88	20	6	20	9	55
89	24	10	26	11	71
90	20	6	23	11	60
91	19	9	23	9	60
92	20	7	22	9	58
93	21	6	25	8	60
94	21	8	21	10	60
95	19	7	23	9	58
96	22	10	30	12	74

97	21	6	25	9	61
98	21	9	23	9	62
99	20	8	21	9	58
100	18	7	23	9	57
101	18	7	22	9	56
102	19	7	22	9	57
103	18	8	23	9	58
104	19	7	22	9	57
105	22	9	22	9	62
106	27	10	28	12	77
107	21	7	23	9	60
108	22	7	22	10	61
109	22	6	22	9	59
110	25	12	28	10	75
111	23	10	30	13	76
112	28	12	27	12	79
113	22	12	23	11	68
114	26	13	27	10	76
115	22	6	23	9	60
116	24	13	26	11	74
117	21	7	23	9	60
118	20	6	20	9	55
119	24	10	26	11	71
120	20	6	23	11	60
121	21	6	21	7	55
122	21	7	24	8	60
123	21	7	22	5	55
124	20	6	23	8	57
125	21	6	23	7	57
126	20	6	22	8	56
127	20	6	23	8	57
128	21	9	23	8	61
129	20	7	22	8	57
130	20	6	23	8	57
131	20	6	23	7	56
132	20	6	23	8	57
133	22	6	22	8	58
134	21	7	22	8	58
135	20	6	22	7	55
136	19	6	22	7	54
137	18	6	22	7	53
138	24	9	23	8	64
139	24	9	25	9	67
140	20	7	21	8	56
141	18	10	24	8	60
142	18	6	22	10	56
143	24	12	30	12	78
144	20	8	22	6	56
145	23	9	13	8	53
146	26	14	35	14	89

147	23	11	27	12	73
148	22	11	27	10	70
149	20	8	21	9	58
150	18	8	26	8	60
151	21	6	21	7	55
152	21	7	24	8	60
153	21	7	22	5	55
154	20	6	23	8	57
155	21	6	23	7	57
156	20	6	22	8	56
157	20	6	23	8	57
158	21	9	23	8	61

Nro.	PRÁCTICA DOCENTE				Total V1
	INSTITUCIONAL	INTERPERSONAL	DIDÁCTICA	VALORAL	
1	22	18	15	12	67
2	22	17	8	6	53
3	22	19	16	12	69
4	22	18	15	12	67
5	25	18	15	12	70
6	22	18	15	12	67
7	23	14	17	12	66
8	24	19	16	12	71
9	22	18	18	12	70
10	22	19	16	12	69
11	22	16	15	12	65
12	23	16	16	12	67
13	22	15	15	12	64
14	40	25	20	15	100
15	26	21	20	15	82
16	21	15	16	12	64
17	22	16	14	10	62
18	22	16	14	8	60
19	23	17	13	8	61
20	22	16	13	6	57
21	22	18	15	10	65
22	20	16	15	7	58
23	27	15	14	7	63
24	29	10	8	11	58
25	27	16	16	13	72
26	24	15	12	9	60
27	26	18	14	10	68
28	33	20	19	15	87
29	23	20	15	8	66
30	32	23	18	9	82
31	10	18	10	7	45
32	26	21	13	10	70
33	31	21	14	11	77
34	24	16	13	12	65
35	32	21	13	13	79
36	31	23	20	15	89
37	25	18	16	11	70
38	30	18	16	12	76
39	26	22	20	15	83
40	29	19	17	13	78
41	27	18	16	12	73
42	31	20	20	15	86
43	27	20	16	12	75
44	37	24	16	15	92
45	22	18	15	12	67
46	22	17	8	6	53
47	22	19	16	12	69
48	22	18	15	12	67
49	25	18	15	12	70
50	22	18	15	12	67
51	23	14	17	12	66
52	24	19	16	12	71
53	22	18	18	12	70

54	22	19	16	12	69
55	22	16	15	12	65
56	23	16	16	12	67
57	22	15	15	12	64
58	40	25	20	15	100
59	26	21	20	15	82
60	21	15	16	12	64
61	22	16	14	10	62
62	22	16	14	8	60
63	23	17	13	8	61
64	22	16	13	6	57
65	22	18	15	10	65
66	20	16	15	7	58
67	27	15	14	7	63
68	29	10	8	11	58
69	27	16	16	13	72
70	24	15	12	9	60
71	26	18	14	10	68
72	23	18	15	12	68
73	24	16	14	12	66
74	24	12	13	9	58
75	25	18	12	11	66
76	29	20	19	14	82
77	22	19	16	9	66
78	21	17	15	12	65
79	21	18	14	9	62
80	32	20	16	13	81
81	34	20	17	14	85
82	32	20	16	13	81
83	32	21	18	15	86
84	34	22	18	13	87
85	21	15	14	12	62
86	30	20	15	11	76
87	23	19	15	12	69
88	22	18	13	12	65
89	30	20	16	11	77
90	22	20	14	12	68
91	25	18	13	11	67
92	23	20	16	9	68
93	26	14	14	8	62
94	23	16	13	12	64
95	23	16	15	12	66
96	28	20	16	12	76
97	25	18	16	12	71
98	24	17	15	10	66
99	24	15	12	12	63
100	24	18	15	12	69
101	23	19	15	12	69
102	23	18	15	12	68
103	24	16	14	12	66
104	24	12	13	9	58
105	25	18	12	11	66
106	29	20	19	14	82
107	22	19	16	9	66
108	21	17	15	12	65

109	21	18	14	9	62
110	32	20	16	13	81
111	34	20	17	14	85
112	32	20	16	13	81
113	32	21	18	15	86
114	34	22	18	13	87
115	21	15	14	12	62
116	30	20	15	11	76
117	23	19	15	12	69
118	22	18	13	12	65
119	30	20	16	11	77
120	22	20	14	12	68
121	21	16	14	12	63
122	21	16	16	12	65
123	21	19	15	12	67
124	20	19	16	12	67
125	18	17	16	12	63
126	19	16	15	12	62
127	21	17	15	12	65
128	19	17	15	12	63
129	21	17	14	11	63
130	24	18	16	12	70
131	23	16	13	12	64
132	20	19	14	11	64
133	21	16	14	12	63
134	21	16	15	12	64
135	21	16	16	11	64
136	20	17	15	11	63
137	19	17	14	12	62
138	29	24	20	13	86
139	27	20	16	12	75
140	25	17	16	12	70
141	24	16	14	10	64
142	21	15	16	12	64
143	32	20	16	12	80
144	23	19	16	10	68
145	25	20	16	14	75
146	38	23	19	15	95
147	29	18	15	12	74
148	29	19	16	12	76
149	30	21	16	14	81
150	28	18	13	11	70
151	21	16	14	12	63
152	21	16	16	12	65
153	21	19	15	12	67
154	20	19	16	12	67
155	18	17	16	12	63
156	19	16	15	12	62
157	21	17	15	12	65
158	19	17	15	12	63



Anexo N°06: Constancia emitida por la institución que acredita la realización  
del estudio



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN – JUNÍN  
UNIDAD DE GESTIÓN  
EDUCATIVA LOCAL-CHANCHAMAYO



## CONSTANCIA

Quien suscribe Directora de la I.E. N° 31961 Mg. Ruth Nélica Tupacyupanqui Huaytalla .

CERTIFICA:

Que la Lic. Lucy Nataly Peralta Nuñez identificada con DNI N° 40659267 ha realizado la aplicación de instrumentos en la institución educativa que dirijo, para la realización de la tesis titulada: **“Gestión educativa y práctica docente en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Chanchamayo -2018”**

Se expide el presente documento para los fines que en interesado crea conveniente.

Chanchamayo, 06 de noviembre del 2018



  
Lic. Ruth Tupac Huaytalla  
D. RECTORA

Anexo N°07: Evidencias fotográficas







