



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Gestión directiva y la práctica pedagógica en una institución
educativa pública, Lima, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Bartolo Mesias, Marco Dario (ORCID: 0000-0003-0641-7133)

ASESOR:

Dr. Pacheco Mendoza Josmel Roy (ORCID: 0000-0002-2251-8092)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedicado a los afectados por alguna enfermedad degenerativa o por la pandemia COVID – 19, en particular a Sasha y Nathalie los dos seres que guían mi camino.

Agradecimiento

Agradezco a mis padres y hermanos por compartir el esfuerzo y sacrificio durante este tiempo de aprendizaje que representa un peldaño más en la escalera hacia el objetivo. ¡Hasta la victoria siempre!

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	13
III. METODOLOGÍA.....	25
3.1 Tipo y diseño de la investigación.....	25
3.2 Variables y operacionalización	26
3.3 Población, muestra y muestreo	27
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	28
3.5 Procedimiento	32
3.6 Método de análisis de datos	32
3.7 Aspectos éticos.....	33
IV RESULTADOS	34
4.1. Presentación de resultados descriptivos.....	34
4.2 Contrastación de la hipótesis	41
V. DISCUSIÓN.....	44
VI. CONCLUSIONES	46
VII. RECOMENDACIONES.....	47
REFERENCIAS	48
ANEXOS	53

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Resultados de la opinión de juicio de expertos instrumento 1	30
Tabla 2. Prueba de confiabilidad variable 1: Gestión Directiva.....	30
Tabla 3. Resultados de la opinión de juicio de expertos instrumento 2	31
Tabla 4. Prueba de confiabilidad variable 2: Práctica pedagógica	31
Tabla 5 Niveles de la Gestión Directiva según personal de la Institución Educativa	34
Tabla 6. Niveles de la Práctica Pedagógica según personal de la institución educativa	35
91,9	35
Tabla 7. Distribución de frecuencias entre la gestión directiva y la práctica docente según personal de la Institución Educativa.....	36
Tabla 8. Distribución de frecuencias entre la gestión interna y la práctica pedagógica según personal de la Institución Educativa.....	37
Tabla 9. Distribución de frecuencias entre el liderazgo y la práctica pedagógica según personal de la Institución Educativa.....	38
Tabla 10. Distribución de frecuencias entre la capacidad resolutive y la práctica pedagógica según personal de la Institución Educativa	39
Tabla 11. Grado de correlación y nivel de significación entre la gestión directiva de los asesores de área y la práctica pedagógica según el personal de la institución.41	
Tabla 12. Grado de correlación y nivel de significación entre gestión interna de los asesores de área y la práctica pedagógica según el personal de una Institución Educativa Pública en el año 2021.	42
Tabla 13. Grado de correlación y nivel de significación entre el liderazgo de los asesores de área y la práctica pedagógica según el personal de una Institución Educativa Pública en el año 2021.	42
Tabla 14. Grado de correlación y nivel de significación entre la capacidad resolutive de los asesores de área y la práctica pedagógica según el personal de una Institución Educativa Pública en el año 2021.	43
Tabla 1: Operacionalización de variable 1.....	66
Tabla 2. Operacionalización de variable 2.....	68

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Comparación porcentual de la gestión directiva según personal de la Institución Educativa.....	34
Figura 2 Comparación porcentual de la práctica pedagógica según personal de la Institución Educativa.....	35
Figura 3. Niveles entre gestión directiva y práctica pedagógica según personal de la Institución Educativa.....	36
Figura 4. Niveles entre la gestión interna y la práctica pedagógica según personal de la Institución Educativa.	38
Figura 5. Niveles entre el liderazgo y la práctica pedagógica según personal de la Institución Educativa.....	39
Figura 6. Niveles entre la capacidad resolutive y la práctica pedagógica según personal de la Institución Educativa.	40

RESUMEN

El presente trabajo se ubica en la línea de investigación gestión y calidad educativa exigida por la universidad para su programa de post grado con mención en Administración de la Educación. La investigación pretende determinar la relación entre la gestión directiva de los asesores de área y la práctica pedagógica de una Institución Educativa Pública. Este estudio se realizó utilizando el enfoque cuantitativo, siendo de tipo básica no experimental y de nivel correlacional. Las variables se estructuraron y subdividieron en dimensiones o estándares evaluados y validados por juicio de expertos que dieron su conformidad con alto nivel de veracidad, para el uso de dos encuestas, una por cada variable, las mismas que se aplicaron a 62 docentes de la institución evaluada, los cuales fueron encuestados de manera anónima. Para el análisis de los resultados se utilizaron pruebas estadísticas, entre ellas la Rho Spearman, la cual arrojó una relación positiva moderada de 0.577 frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$ para ambas variables, comprobando de esta manera la hipótesis que afirma que existe relación significativa entre la gestión directiva de los asesores de área y la práctica pedagógica de los docentes de una Institución Educativa Pública en el año 2021.

Palabras clave: Gestión directiva, práctica pedagógica, gestión interna, liderazgo, capacidad resolutive

ABSTRACT

This work is located in the line of research management and educational quality required by the university for its postgraduate program with a major in Education Administration. The research aims to determine the relationship between the directive management of the area advisers and the pedagogical practice of a Public Educational Institution. This study was carried out using the quantitative approach, being of a basic non-experimental type and of a correlational level. The variables were structured and subdivided into dimensions or standards evaluated and validated by expert judgment that agreed with a high level of veracity, for the use of two surveys, one for each variable, the same ones that were applied to 62 teachers of the institution evaluated, which were surveyed anonymously. Statistical tests were used to analyze the results, including the Rho Spearman, which yielded a moderate positive relationship of 0.577 versus the (degree of statistical significance) $p < 0.05$ for both variables, thus testing the hypothesis that affirms that there is a significant relationship between the directive management of the area advisers and the pedagogical practice of the teachers of a Public Educational Institution in the year 2021.

Keywords: Directive management, pedagogical practice, internal management, leadership, resolution capacity

I. INTRODUCCIÓN

A partir de los cambios acelerados en el mundo, se hace necesaria la formación de instituciones educativas que se adapten a ellos con directivos y docentes que utilicen todas las herramientas que el avance de la cultura, ciencia y tecnología les presenta. Entre ellos encontramos la dirección estratégica como un punto neurálgico de toda gestión directiva, la misma que de ser bien aplicada garantiza el éxito de los procesos. El cargo del directivo está lleno de retos y exigencias desde la planeación hasta el control de la institución, atendiendo cada requerimiento y garantizando el crecimiento de la empresa que dirige. Este concepto visto desde la óptica de la escuela nos indica que la gestión directiva se enmarca en un sistema donde acuden directores y docentes quienes apoyados de un marco normativo legal propuesto por el estado, proponen planes de acción que lleven la institución a la excelencia. La presente investigación fue un estudio respecto a la gestión directiva de los mandos medios o asesores de área y la práctica pedagógica, asumiendo la hipótesis que esta relación es significativa y mucho del resultado del comportamiento de los profesores en el aula depende de la dirección de sus jefes inmediatos.

A continuación presentamos información relevante y precisa respecto a la gestión directiva de los asesores pedagógicos de área y la práctica pedagógica. De esta evaluación se obtendrán herramientas que faciliten los procesos de calidad y afiancen el compromiso ético con la comunidad y la sociedad.

Gutierrez-Moreno (2020), expone que la pandemia representó un cambio brusco en el sistema educativo sin previo aviso; una disrupción ya que la organización había planificado bajo una situación sin COVID. Esto ha producido que el mundo reevalúe la manera de dirigir las instituciones. Los directores, docentes y estudiantes reinventaron la manera de realizar seguimiento de los planes y objetivos institucionales, muchos de ellos planteados en una realidad sin pandemia.

El sector educativo en nuestro país presenta deficiencias que necesitan ser afrontadas con urgencia, de tal manera que se impulsen cambios hacia el logro de una transformación educativa racional y efectiva. “Se han descuidado aspectos esenciales como la alimentación y recursos necesarios para la formación de los educandos, así como infraestructura adecuada, medios e

instrumentos, remuneraciones dignas a la función docente que es necesaria para su formación de calidad” (Huanca-Arohuanca, 2020, pág. 116). La responsabilidad, en este sentido es compartida, desde el gobierno y sus normas hasta la comunidad educativa, por lo que la gestión directiva jugará un papel preponderante en el éxito de la calidad de la enseñanza. Las instituciones educativas son la principal instancia del sistema educativo en nuestro país, observando que la situación de cada colegio es distinta de acuerdo al lugar donde se encuentra. Esta diversidad de requerimientos se reflejan en el bajo nivel educativo creando la necesidad de ser atendidos en la búsqueda de desarrollo sostenido, para ello la gestión directiva jugará un papel protagónico.

En toda institución educativa es necesario medir la gestión directiva como un proceso fundamental de la evaluación interna, permitiendo mejorar la calidad a partir de un diagnóstico confiable con datos obtenidos de una evaluación planificada y con instrumentos orientados a medir de manera clara, identificando en que nivel de gestión se encuentra para proponer a donde quiere llegar.

La población de la institución investigada abarca aproximadamente dos mil estudiantes en sus tres niveles, lo cual hace imprescindible la gestión no solo de directivos sino también a través de mandos medios o jefes de área. Se hace necesario entonces investigar la Gestión Directiva a nivel de mandos medios o asesores de área y la práctica pedagógica a su cargo, ya que esto incide en la calidad educativa y rendimiento académico.

Para Miranda (2016), esta categoría de estudio se ubica en el campo de la gestión educativa, incluyendo todo aquello que la interrelaciona. Es necesario que el líder de equipo organice, proponga, desarrolle y evalúe el desenvolvimiento o funcionamiento de los docentes a su cargo, para ello será necesario contar con el conocimiento de gestión educativa, cultura organizacional, políticas de la institución así como la relación con el entorno, el cual involucra directivos, docentes, estudiantes y padres de familia.

En este sentido, se espera que el desarrollo de mejores habilidades directivas tendrán como consecuencia una mayor orientación del jefe de equipo (Küster & Canales, 2010). La gestión directiva y práctica pedagógica es un tema de investigación tocado en varias instituciones educativas, sin embargo creemos

necesario repetir el análisis en la nuestra enfocándonos en el nivel de gestión de mandos medios, es decir los asesores de área, los mismos que son encargados de transmitir información entre el Consejo Directivo y personal docente. Inferimos que la gestión de los asesores determina la calidad educativa y en el trabajo de los docentes, su compromiso con la institución y trato a los estudiantes. Del resultado se plantearán recomendaciones que mejoren su desempeño y se refleje en el crecimiento personal e intelectual de los estudiantes, brindando innovaciones en la aplicación de herramientas de gestión directiva. El estudio y las recomendaciones serán elevados a la Dirección de la I.E. para su evaluación y aplicación.

El problema general es ¿De qué manera se relaciona la gestión directiva de los asesores de área y la práctica pedagógica de los docentes de una Institución Educativa Pública en el año 2021?, encontrando entre los problemas específicos a ¿Cuál es la relación entre la dimensión gestión interna de los asesores de área y la práctica pedagógica de los docentes de una Institución Educativa Pública en el año 2021?, ¿Cuál es la relación entre la dimensión liderazgo de los asesores de área y la práctica pedagógica de los docentes de una Institución Educativa Pública en el año 2021?, ¿Cuál es la relación entre la dimensión capacidad resolutoria de los asesores de área y la práctica pedagógica de los docentes de una Institución Educativa Pública en el año 2021?

Dentro de los objetivos propuestos encontramos el general, que indica que la investigación pretende establecer la relación entre la gestión directiva de los asesores de área y la práctica pedagógica de los docentes de una Institución Educativa Pública en el año 2021. Los objetivos específicos mencionan, a su vez que se busca establecer la relación entre la dimensión gestión interna de los asesores de área y la práctica pedagógica de los docentes de una Institución Educativa Pública en el año 2021; además de establecer la relación entre la dimensión liderazgo de los asesores de área y la práctica pedagógica de los docentes de una Institución Educativa Pública en el año 2021, siendo el último objetivo establecer la relación entre la dimensión capacidad resolutoria de los asesores de área y la práctica pedagógica de los docentes de una Institución Educativa Pública en el año 2021.

Por su parte la hipótesis general nos dice que existe relación significativa entre

la gestión directiva de los asesores de área y la práctica pedagógica de los docentes de una Institución Educativa Pública en el año 2021. El cruce de las hipótesis específicas será de la siguiente manera: existe relación entre la dimensión gestión interna de los asesores de área y la práctica pedagógica de los docentes de una Institución Educativa Pública en el año 2021; existe relación entre los la dimensión liderazgo de los asesores de área y la práctica pedagógica de los docentes de una Institución Educativa Pública en el año 2021, culminando con existe relación entre la dimensión capacidad resolutive de los asesores de área y la práctica pedagógica de los docentes de una Institución Educativa Pública en el año 2021.

II. MARCO TEÓRICO

La manera como las instituciones educativas son guiadas, es una de las definiciones de gestión directiva, ligada a la dirección estratégica, cultura organizacional y clima laboral, sin dejar de mencionar la relación con el medio ambiente. En este sentido Moncada (2011) define que la “función del área de gestión directiva es liderar, orientar, planear y organizar los diferentes procesos y recursos para hacer realidad el proyecto educativo institucional (PEI)”. (p. 25).

En su artículo Insuasty & Jaime (2020) realizan una descripción de lo que significa la investigación-acción colaborativa y su aporte a la transformación de las prácticas pedagógicas. A su vez se destacan las habilidades de organización y práctica que los estudiantes lograron adquirir. Con el objetivo de que los docentes participantes asuman un papel protagónico en la transformación de su práctica pedagógica, se organizaron tres grupos colaborativos formados por tres docentes: un investigador, un facilitador y un asistente de investigación.

A través de la exploración, identificación, planeación y el uso de técnicas como observación directa, encuestas y entrevistas a docentes y estudiantes concluyen que los profesores identificaron los principales problemas que atraviesan en sus prácticas pedagógicas e implementaron acciones para solucionarlos. Esto confirmó que la investigación-acción colaborativa tiene un impacto favorable en la transformación de las prácticas pedagógicas (pág. 65).

Morales (2018) expone que las instituciones educativas ecuatorianas exhiben una gestión directiva y pedagogía menos efectivas, utilizando un método cuantitativo – correlacional para lo cual, se utilizó una hipótesis. Las variables se estructuraron en estándares acreditados a nivel internacional de acuerdo a los objetivos de la investigación La muestra fue de 40 directivos y docentes. Finalmente se demuestra que la relación entre las variables mencionadas es alta influyendo en el bienestar de la comunidad educativa.

Por otro lado, Álvarez et al. (2020) investigan la influencia que tiene la lectura crítica y el pensamiento reflexivo en la práctica pedagógica. En este estudio, el tema principal de investigación son las prácticas pedagógicas de las áreas que evidenciaron mejores resultados en las calificaciones de los estudiantes. Investiga también la lectura crítica partiendo de la premisa de que ésta no es una

práctica que maneje un gran número de personas, por ello no desarrollan un pensamiento reflexivo; se afirma entonces que la lectura crítica y el pensamiento reflexivo son dos conceptos ligados por nexos de causalidad. El objetivo del estudio y la metodología hacen posible elegir y seleccionar una muestra no probabilística con personas claves, debido a la naturaleza de la investigación. Luego de realizado el estudio, se entiende que las prácticas pedagógicas de los participantes están relacionadas al hábito de la lectura y al pensamiento reflexivo (pág. 40).

Finol et al. (2012) afirman que las funciones que componen la gestión directiva están referidas a planificar el desarrollo institucional, evaluando procesos y competencias a través de la sistematización de los todos los elementos, faciliten tomar decisiones de acuerdo a la normativa vigente.

A través de un modelo integrador se centran los propósitos o finalidades, se organizan equipos y redes de trabajo, así como sistemas que permiten afrontar con eficiencia y eficacia los intereses y necesidades de la institución, dinamizando y vinculando las relaciones de trabajo. Es requisito indispensable la ejecución de una adecuada gestión directiva que se ajuste a la dinámica de la institución educativa, donde el esfuerzo individual y colectivo se conjugan en beneficio de la obtención de los objetivos trazados (pág. 90).

Por su parte entre los antecedentes nacionales encontramos a la gestión directiva regida por el director de la institución y relacionada con la forma de dirigir y administrar eficiente y eficazmente el centro; para ello debe planificar las actividades administrativas, académicas, infraestructura, financieras, etc. "Las competencias que debe manejar incluyen un lenguaje correcto, fomentar el trabajo en equipo, asumir y aplicar liderazgo y acompañar de manera permanente actividades que conduzcan a conseguir los objetivos estratégicos" (Madueño et al. 2021 pág. 88).

La finalidad es conseguir metas propuestas, para lo cual será necesario realizar el diagnóstico de la situación actual y planear estrategias innovadoras que conduzcan a ellas. Es necesario tener la capacidad de elegir a los líderes de equipo que tomen decisiones oportunas y adecuadas.

El liderazgo que implica la dirección de un centro va de la mano el modelo

educativo que rige el MINEDU, para ello las capacitaciones y actualizaciones deben estar orientadas a la investigación y la correcta práctica docente.

A su vez en Quispe-Pareja (2019) investigó la I.E. Bertolt Brech, encontrando a través de una investigación cuantitativa sustento en su hipótesis, pues los resultados demuestran que ambas variables tienen una correlación directa y positiva. El estudio concluye afirmando que existe una correlación significativa entre la gestión educativa y la práctica docente. Se puede afirmar entonces que la gestión pedagógica del directivo debe tener como eje directriz mejorar el aprendizaje, siendo los docentes son responsables de orientar y dirigir la planificación de las diferentes áreas pedagógicas, considerando estrategias para desarrollar su trabajo dentro de la institución.

Las habilidades más valiosas de un gerente son la gestión del liderazgo adecuado para un proceso de toma de decisiones coherente, definido y comprometido a la mejora de las prácticas educativas, logro de los resultados de aprendizaje, y gestionar aspectos como empatía, sensibilidad, solidaridad, comunicación, y otros que refuercen este aprendizaje.

Para lograr ello, la dirección debe aplicar los principios administrativos de planificación, organización, dirección y control a la práctica pedagógica, optimizando los materiales, recursos financieros, tecnológicos y demás con que cuenta la institución; estos procesos de gestión darán la dirección y funcionamiento integral a la escuela. De esta manera se garantizan los objetivos institucionales pues al maximizar el trabajo de los docentes se asegura un mejor rendimiento académico de los educandos.

Llanos (2017) realiza una investigación con la finalidad de encontrar la relación gestión directiva – práctica pedagógica, obteniendo como resultado que el nivel es significativo. La sociedad y la cultura se encuentran constantemente cambiando, incluyendo en esta transición a las escuelas, por ello es responsabilidad de la gestión el adaptarse y estar a la vanguardia de estos cambios, tanto en organización como estructura. Es necesario entonces realizar estudios en la cotidianeidad del trabajo académico puesto que cada institución posee características propias en su organización y procesos, tomando como base las teorías ya conocidas y adaptadas a la realidad de la escuela. Es

recomendable transmitir los resultados de la investigación a los docentes y directivos, permitiendo conocer la importancia que tiene la gestión directiva en el quehacer de la institución, es decir su relevancia y trascendencia en la formación de sus estudiantes. De esta manera se tomarán medidas a nivel directivo que evalúen periódicamente la práctica pedagógica retroalimentado y fortaleciendo la labor de los docentes a través del intercambio de experiencias.

Al abordar el tema de investigación debemos conocer el significado preciso de gestión, el mismo que permita determinar el de las variables a estudiar.

De acuerdo a la temática utilizada encontramos la gestión directiva a nivel de mandos medios, es decir la gestión que realizan los asesores de área y la práctica pedagógica. Ambas variables constituyen pilares en el proceso gerencial de las organizaciones educativas. De esta manera sustentaremos nuestra investigación en las siguientes definiciones.

La gestión es una disciplina fundamentada en desarrollar procesos que impliquen conocimientos, principios, teorías y otros que al ser utilizados con destreza por los actores de la gestión generen en las organizaciones crecimiento económico y posicionamiento en el mercado.

Para la (RAE, 2014), gestión es responsable de la administrar, organizar y dirigir una empresa, negocio u organización, es decir el administrador es responsable de organizar y monitorear todas las etapas del proceso de gestión.

En la sociedad contemporánea el concepto de gestión se ha generalizado, para Chiavenato (2007), Todas las organizaciones necesitan alcanzar metas, tomar decisiones, coordinar actividades, guiar a las personas, evaluar el desempeño frente a las metas establecidas y adquirir recursos y otras metas en un entorno altamente competitivo.

El ser humano es responsable de construir una sociedad mejor, siguiendo normas que mejoren las organizaciones haciéndolas más efectivas y competitivas (Hurtado Cuartas, 2008, pág. 30); asimismo “el factor determinante en el buen desarrollo del sistema educativo es la gestión; pues es parte primordial del proceso, otorgando un grado adicional de excelencia a la filosofía, estructura y medios de la organización educativa” (Ramírez Cavassa, 2004, pág. 10).

Comprender el concepto de gestión de la educación e identificar las diferencias con el de administración es el punto inicial para la explicación de la variable. La administración maneja conceptos de gestión desde los años sesenta, sin embargo esto no ha sido exactamente igual para las instituciones educativas.

Como disciplina, la gestión educativa se inicia en Reino Unido en los años setenta, llegando a Latinoamérica recién en la década de los ochenta. Se han diseñado y desarrollado varios modelos que muestran conceptos que controlan el papel de las personas en el comportamiento humano, los procesos sociales y la ejecución (Botero Chica, 2009).

En este contexto, las instituciones educativas pueden verse afectadas en asuntos de carácter administrativo y de gestión en general, que incidan directamente en su agente principal, es decir los estudiantes (Meza et al. 2020, pág. 48).

Actualmente las instituciones deben hacer frente a asumir continuos cambios tanto internos como externos, en este sentido tenemos clientes, competidores, reglamentos entre otros que hacen necesario tomar decisiones adecuadas en el momento adecuado sin perder el horizonte. A este proceso le denominamos dirección.

Para Palacios (2016), La gestión es el arte y la ciencia de aplicar y desarrollar todo el potencial de una empresa para asegurar su sostenibilidad y mejorar su competitividad, eficacia, eficiencia y productividad.

El profesional directivo debe utilizar todas las herramientas es la búsqueda de objetivos propuestos por la institución, en este contexto, debe seleccionar al personal, capacitar, desarrollar, vigilar y controlar los procesos a lo largo de la vida del proyecto, el cual debe tener periodos. Para Alles (2008), “si bien es cierto no existen tendencias, el mundo marcha en materia de calidad de vida, hacia una mejora que afecta las políticas directivas de las empresas” (pág. 20).

El Director o estrategia debe manejar los conceptos generales de administración; sin embargo cada uno, de acuerdo a la realidad de la empresa construye su identidad al evaluar el contexto, la estrategia, los recursos y el mercado. En suma, tal como afirma Ocaña (2012), “no hay, no puede haber, una ortodoxia

directiva, un pensamiento único, una receta”. En este contexto se debe dar apertura a la diversidad de estilos directivos (pág. 11).

Un término muy usado en la actualidad está referido a la dirección por objetivos, en cuyo concepto se involucra no sólo a los directivos sino a todo el equipo en la búsqueda de resultados. En este sentido Chaparro (2015), afirma que las evaluaciones de los colaboradores son objetivas porque se basan en el logro de sus metas; de esta manera en los diferentes estamentos de la empresa los participantes tienden a alcanzar el nivel máximo, pues el enfoque por objetivos involucra interiorizar los mismos y ser parte del plan de la empresa.

A cualquier nivel, la administración y su gestión representan un factor determinante para el sector educación, constituyéndose en parte fundamental de todo proceso de enseñanza – aprendizaje. En este contexto de ideas la gestión se convierte en punto principal del proceso educativo incidiendo en la calidad de los educadores en todos los momentos del mismo.

Miranda (2016) ha afirmado lo siguiente:

La gestión de la directiva se centra en la dirección estratégica, la cultura organizacional, el medio ambiente y el gobierno de la escuela, incluida su relación con el medio ambiente. En este sentido, la dirección de la institución o los jefes de mandos medios, deben organizar a sus equipos de colaboradores desarrollando y evaluando el funcionamiento general de los mismos (pág. 6).

La gestión directiva tiene la responsabilidad de vincular el pensamiento y la ejecución, siendo el líder quien dirige los procesos y su trascendencia en el quehacer académico-administrativo, de acuerdo a las funciones que se desarrollan en cada nivel jerárquico y tomando en cuenta la eficiencia y eficacia de cada uno de ellos (pág. 12).

Actualmente se discute respecto a la definición más adecuada para la gestión directiva, encontrando entre las interrogantes el saber si conducir, dirigir o gestionar son sinónimos. Para Azzerboni y Harf (2008), “el gerente o autoridad es responsable de asegurar que las acciones y obligaciones de cada miembro del equipo se lleven a cabo para su efectividad y supervivencia” (pág. 33). Entre

los aspectos que diferencian a las organizaciones, y específicamente a la escuela, encontramos la estructura jerárquica formalizada. Esta estructura “divide la organización en estratos o niveles, segmentando la institución y reduciendo la interacción horizontal de los colaboradores; vinculando el trabajo a través de un orden jerárquico que asegura la interdependencia entre los participantes de la gestión” (Martínez de Perez, 2001, pág. 15) .

Las gestión directiva comprende entre sus dimensiones la gestión interna, la cual para Miranda (2016) incluye enfoques tradicionales o modernos, pero ambos deben coincidir en aplicar procesos como preparación de plan de acción, definición de reglas básicas, procedimientos y justificaciones, encaminadas al logro de objetivos y compromisos pactados.

Por su parte para Toro (2012), es aquella que se realiza dentro de la empresa, es de tipo directivo y está dirigida a lograr de manera sistemática un aumento de calidad de servicio brindado por la organización.

Moreno & Barbosa (2008), a su vez nos indican que mediante la gestión interna se busca optimizar los recursos (personas, materiales, finanzas), valiéndose de instrumentos de gestión y actuando como gestor de las políticas institucionales.

Debemos mencionar así mismo una segunda dimensión importante como es el liderazgo; tal como afirma Rincón (2011), representa la capacidad de influir, liderar, motivar grupos de trabajo para lograr objetivos comunes a través de un mejor desempeño.

Al respecto Miranda (2016) ha afirmado lo siguiente:

Todo aquel que tiene un cargo de líder, debe saber promover el talento humano de su equipo, orientarlo hacia conseguir objetivos y metas establecidas en el PEI coordinar su seguimiento, la evaluación y la retroalimentación del proceso a través del diálogo dinámico y el trabajo en equipo.

El liderazgo, indica que en la actualidad el papel de los líderes no se rige solamente a fijar una dirección estratégica y supervisar que todos vayan de acuerdo a su autoridad, por el contrario el líder debe fomentar un ambiente de confianza que mezcle las actividades diarias con la probabilidad de que

aparezcan ideas y orientaciones en el día a día de la empresa, es decir “lo trascendente no es la autoridad que asigna la jerarquía sino la que emana de la moral y ascendencia”. (Dominquez & Pelayo, 2007, pág. 78).

El liderazgo, según Cosme (2018), se desarrolla al interior de un grupo, porque es un hecho social, observándose roles que definen el comportamiento tomado por sus miembros. Esto se observa en situaciones donde se requiere de una persona o instancia que influya, coordine y dirija las acciones para lograr metas.

El liderazgo es siempre una preocupación para todas estas personas que necesitan estímulo, orientación e inspiración en el desempeño de las funciones de gestión encomendadas (Kotter et al. 2002). En este sentido muchas veces los directivos deben tener una visión de conjunto sobre el terreno en el que se mueven, con visión analítica que procuren la toma de decisiones eficaz y rápida.

“La mayoría de los grandes líderes son maestros en comunicar sus deseos” (Businessweek, 2007, pág. 11).

Otra de las características fundamentales de toda gestión directiva es la capacidad resolutoria de sus agentes con autoridad para decidir; convirtiéndose en factor imprescindible dentro de las cualidades que debe poseer un líder, y consiste en reunir las competencias para tomar decisiones en los momentos adecuados y analizando las diferentes variables que ofrece el problema. Si un líder no posee capacidad resolutoria, no será reconocido por el equipo disminuyendo su rendimiento (Clerc et al. 2006, pág. 9).

Tal como afirma Miranda (2016) “los directivos deben hacer frente a las características individuales de cada miembro del equipo, a su vez el entorno puede presentar situaciones que se deben resolver en los tiempos adecuados y con la mejor perspectiva para la institución” (pág. 12). En este contexto los líderes o directivos deben saber tomar las decisiones adecuadas para la mejora.

Muchos directivos manejan el concepto de que resolver un problema es acabar con él. Para explicar este supuesto debemos citar a Castiñeira & Lozano (2012), quien afirma que “los problemas se hacen eternos porque los consideramos resueltos si desaparecen” (pág. 76); lo que debemos observar es que los

problemas no son elementos separados o sin conexión, sino que forman parte de un contexto o proceso en el que está involucrada toda la institución. En este sentido es responsabilidad del directivo ubicar las causas del problema y eliminarla, solo de esta manera desaparecerá. La capacidad del directivo para ubicar dichas causas y poner en práctica la solución implica un alto rango en su capacidad resolutoria y de toma de decisiones.

Para Díaz (2006), la enseñanza pedagógica es la actividad diaria en diferentes espacios, guiada según el plan de estudios y cuyo objetivo es la capacitación de estudiantes. Al observar las aulas de clase, encontramos que existe una combinación de elementos como la comprensión de significados o interpretar recíprocamente actos propios y grupales que se producen de manera cotidiana.

El término práctica pedagógica hace alusión a procedimientos teóricos y prácticas que se dan en la interacción entre un docente y sus estudiantes, haciendo uso de herramientas de comunicación pensamiento, habla entre otras.

Para Cavalli (2006), al plantear la evaluación de esta práctica busca a través de un proceso metacognitivo, salir de la aprobación externa, para centrarse en la comprensión de los procesos internos, siendo objetiva para relacionar lo que piensa con lo que ejecuta (pág. 6).

En la actualidad encontramos nuevas propuestas de organización de la práctica pedagógica.

Baquero (2016) afirma que:

Los nuevos enfoques educativos deben basarse en observaciones de los procesos del aula desde una perspectiva etnográfica, de modo que los expertos puedan obtener una comprensión más completa de los fenómenos en el aula, motivando la intervención que conduzca a revisar el plan de estudios y la progresión de las lecciones.

Para el MINEDU (2012) “la identidad profesional del docente se afirma durante el día a día y el trabajo cotidiano, reflexiona sobre su práctica social” (pág. 17), fundamentando así la función reflexiva inherente a la práctica docente.

Al respecto, Díaz (2016) la formación permanente del docente genera entre sus capacidades el proceso de pensamiento crítico desde un punto de vista

importante con respecto a su desempeño, buscando fundamentos para que la práctica pedagógica contribuya a producir teorías que fortalezcan el ejercicio docente.

El ser humano de manera consciente analiza su experiencia, valores, trato afectivo, intereses de la sociedad y otros escenarios para obtener conclusiones que le permitan reestructurar el medio en el que desenvuelve su práctica y sus procesos.

Tal como afirma Severino-González et al. (2019), si bien la educación se encarna la didáctica que persigue el desarrollo de habilidades disciplinarias, también debe considerarse el desarrollo de habilidades éticas para facilitar la toma de decisiones en la profesión docente.

La educación es esencialmente la relación entre los participantes en el proceso de aprendizaje y es planificada, dirigida y evaluada por profesionales de la educación. (MINEDU, 2012).

El ejercicio de la enseñanza implica impulsar el desarrollo de una continua relación entre docentes-estudiantes, buscando ser mediador del correcto funcionamiento escolar y aprendizaje. En este contexto, los docentes son agentes de cambio a través de la práctica pedagógica para formar a los estudiantes. La reflexión con otros docentes y el actuar de manera sinérgica permitirá mejorar el proceso pedagógico.

Cifuentes y Meseguer (2015), indican que “trabajar en equipo y de manera conjunta representa que todos colaboren, que cada cual asuma una responsabilidad dentro del mismo para lograr objetivos comunes en un ambiente de confianza y respeto” (pág. 5).

En este contexto, Díaz (2016) afirma que esta entidad integra el significado de la relación entre el docente y la comunidad educativa. La comunidad educativa incluye a otros maestros, administradores, estudiantes, padres y representantes. Y otros relacionados con el proceso educativo.

“Básicamente, los docentes desarrollan su trabajo en una organización cuyo propósito es asegurar que los principales beneficiarios de la organización aprendan y adquieran las habilidades esperadas.” (MINEDU, 2012).

La composición de la escuela comprende una visión donde las decisiones más importantes deben ser tomadas a nivel colegiado, puesto que afectan a toda la comunidad educativa. En este sentido, cada uno de sus estamentos de gestión deben expresar su voluntad y decisiones a través de la organización de equipos de trabajo, los mismos que deben tener como principio fundamental la colaboración entre todos los participantes de la gestión.

Según Díaz (2006) se debe observar que:

La formación docente está orientada en dos aspectos. La capacitación y el ejercicio de la profesión docente, siendo la segunda quien da las herramientas para relaciones contextuales que ocurren en la sociedad y están influenciadas por las nuevas tecnologías de la información, las cuales son determinantes en el trabajo colegiado de los colaboradores educativos. (p. 97)

Por su parte, Vezub (2007), indica que:

En el **contexto** de las políticas educativas **relacionadas con la mejora de la calidad docente, se ha incrementado la necesidad de formación por subsistemas y se han** establecido nuevos controles y parámetros de **desempeño y contribución docente**, entre la información más relevante se destaca el nivel de organización que requiere un docente para facilitar su práctica pedagógica (p. 14).

Para el MINEDU (2012) los aspectos éticos se expresan principalmente en el compromiso y responsabilidad ética de cada alumno, su aprendizaje y desarrollo personal.

El derecho de los estudiantes a los aprendizajes, representan el fundamento sobre el cual se rige la ética de la práctica docente. Para ello, la calidad moral, así como el logro de herramientas que promuevan el aprendizaje son competencias fundamentales en la selección de los profesores.

Para Rojas (2011), la ética profesional no es solo un conjunto de reglas que rigen el comportamiento de quienes realizan su trabajo profesional. Es un esfuerzo experimental que va más allá de los estándares escritos y debe ser teórica y prácticamente efectivo.

Para Cáceres et al. (2021) los profesores son responsables del logro de los estudiantes, pero no podemos afirmar que se sientan responsables de la labor que realizan; por ello se recomienda la autoevaluación de la dimensión ética para cumplir con éxito la apostólica labor.

Namo de Mello (2010) afirma lo siguiente:

“Lo más importante es la capacidad de un aprendizaje continuo, por considerarse la única forma mediante la cual el resultado de la acción educativa y práctica pedagógica responde a la diversificación constante o cambio en las demandas de aprendizaje de la sociedad” (pág. 12).

En toda acción educativa, afirma Díaz (2006) se pone en juego un conjunto de valores que sustentan el objetivo, correspondiendo su difusión de manera sistemática, todo ello bien encumbrado conduce a la descripción de una práctica pedagógica adecuada a los requerimientos de una sociedad justa (pág. 92).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

Tipo de investigación

Según Carrasco (2019) Los estudios descriptivos enseñan y abordan las características internas y externas de los fenómenos de la vida cotidiana ubicándose en un tiempo específico. (pág. 41).

Nivel o alcance de investigación

Observamos que la utilidad de este estudio nos llevará a encontrar como se comporta una variable al conocer el comportamiento de otra vinculada.

Tal como lo afirma Hernández et ál. (2014) tiene el objetivo de identificar el grado de sociedad que existe entre dos unidades o variables dentro de una muestra. El proceso mide cada una de ellas y luego se analizan y establecen vinculaciones.

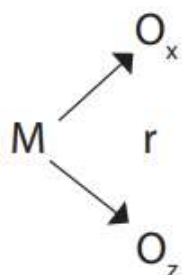
Diseño de investigación

No experimental - correlacional

No experimental: Tal como afirma Hernández et al. (2014) la investigación analiza el nivel de las variables en un momento o contexto determinado para luego aseverar su relación.

Correlacional: Para Ñaupas et ál. (2018) se recurre a esta cuando se necesita conocer el grado de asociación entre dos variables que no son dependientes entre si.

El diagrama simbólico sería:



Dónde:

M, es la muestra

Ox, es la observación o medición de la variable X.

r, es el coeficiente de correlación entre las dos variables.

Oz, es la observación o medición de la variable Z.

Enfoque

En este punto Hernpandez et ál. (2014) definen que en un enfoque cuantitativo no se pueden saltar los pasos, cada etapa es precedida por otra, siendo el orden inamovible. Luego de delimitar los objetivos y las preguntas se construye la teoría. Se establecen hipótesis después de determinar las variables y se procede a trazar un plan para demostrarlas a través de métodos estadísticos.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión Directiva

Definición conceptual

Mirand Beltrán (2007) indica que esta variable reúne un grupo de actividades orientadas para conseguir objetivos en una organización y se enfoca en coordinar los procesos dentro y fuera de la empresa. Este concepto es un principio básico de la administración en búsqueda del éxito de las actividades curriculares y la calidad de la institución.

La gestión directiva tiene la responsabilidad de vincular el pensamiento y la ejecución, siendo el líder quien dirige los procesos y su trascendencia en el quehacer académico-administrativo, de acuerdo a las funciones que se desarrollan en cada nivel jerárquico y tomando en cuenta la eficiencia y eficacia de cada uno de ellos (pág. 12).

Definición operacional

La variable considerará las dimensiones gestión interna, liderazgo y capacidad resolutive, las cuales cuentan con sus respectivos indicadores como se observará en la operacionalización.

Variable 2: Práctica Pedagógica

Definición Conceptual

“La práctica pedagógica es definida como un proceso recíproco de interacción, donde participan docentes y estudiantes en el tránsito para obtener objetivos propuestos por la institución; la misma que es supervisada por un organismo superior” (MINEDU 2012).

Este contexto afecta el logro de aprendizajes positiva o negativamente, por lo que no se puede atribuir relaciones de causalidad solo a la metodología del docente, “pues son varios elementos y aspectos que van en un continuo interactuar los que nos dan resultados de este proceso” (Prieto Parra, 2015, pág. 78).

Definición Operacional

Para medir la variable práctica pedagógica, se consideran las dimensiones reflexiva, relacional, colegiada y ética, y sus indicadores a través de un cuestionario cuya autoría pertenece a Roberto F. Llanos Jiménez (2017).

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Para Hernández et ál. (20147), la población reúne todos los casos que coinciden en especificaciones que servirán al estudio.

En este estudio la investigación constó de 62 docentes que laboran en primaria de la institución evaluada.

Muestra

Es un subgrupo de la población donde los elementos son representativos pues conservan características similares y constituyen el objeto de estudio. Debemos saber que cualquier elemento de la población puede ser elegidos. (Hernández et ál. 2014).

La muestra estuvo formada por 62 docentes del nivel primaria la institución a estudiar, con las siguientes características:

Sexo	:	Masculino y femenino
Edad cronológica	:	24 a 69 años
Año escolar	:	2021
Tipo de Institución	:	Mixto
Gestión	:	Pública
Nivel socioeconómico	:	Medio alto

Muestreo

El muestreo es no probabilístico, adecuado a las características de la investigación; ya que los docentes participantes en el estudio presentan las mismas características unos a otros, es decir de la población donde fueron extraídas (Ñaupas et al. 2018).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Existen diferentes herramientas, los diversos métodos pueden ser entrevistas, encuestas, documentos, observación presencial, entre otros. De esta manera las técnicas son procedimientos y normas que regulan los protocolos en el camino para alcanzar un objetivo Ñaupas et al. (2018).

Instrumentos de Investigación

“Los instrumentos son herramientas que permiten hacer mediciones a través de la recolección de datos”. (García et al. 2007, pag. 159). Para este estudio se utilizó la encuesta como instrumento para levantar o recolectar datos; tal como afirma Ñaupas et al. (2018) respecto a que la encuesta es un mecanismo para recoger información.

Para el presente estudio elaboró un cuestionario de acuerdo a las necesidades de la investigación el cual fue verificado por criterio de jueces, quienes dieron la validez requerida. Esta prueba medirá la variable Gestión Directiva de los

asesores de área, tal como figura: “Instrumento que mide la gestión directiva de los asesores de área”, incluido en la ficha técnica.

La misma técnica será utilizada para evaluar la Práctica Pedagógica dentro de la Institución Educativa Pública.

El cuestionario para recolectar los datos de la investigación se aplicó a los docentes que trabajan en la institución. La herramienta estuvo compuesta por 36 preguntas que hacen referencia a los indicadores de las variables investigadas, construidas para recolectar la información estadística necesaria para lograr los objetivos del proyecto. También permitió crear estándares e integrar el proceso de recopilación de los datos, utilizando la escala de Likert.

Nombre: Cuestionario sobre Gestión directiva

Autor: Marco Bartolo Mesías adaptado de Mg. Santiago Rubén Morales Santillán

Objetivo: Determinar la relación entre la gestión directiva de los Asesores de Área y la Práctica docente en una Institución Educativa Pública en el año 2021.

Población: La población estará constituida por 62 docentes del nivel primaria de una institución educativa pública

Número de ítem: 16

Aplicación: Encuesta Directa

Tiempo: 20 minutos

Escala: Likert

Niveles: Malo (1), Regular (2), Bueno (3)

Validez

Para Soriano (2014), la validación no es un proceso terminado sino constante, pero como cualquier otro proceso en la ciencia moderna, requiere evidencia experimental que lo compruebe.

Para la variable gestión directiva se contó con el apoyo de magísteres en educación, quienes concluyeron que los instrumentos utilizados presentan coherencia, con los ítems, dimensiones y variables.

Tabla 1. Resultados de la opinión de juicio de expertos instrumento 1

DISTRIBUCIÓN DE LOS JUECES EVALUADORES VALIDACIÓN				
EXPERTOS	PERTINENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	CALIFICACIÓN
Mg. Guevara Flores Iliá Aleida	sí	sí	sí	Aplicable
Mg. Chávez La Rosa, Gladys Rosa	sí	sí	sí	Aplicable
Mg. Víctor Bernaola Céspedes	sí	sí	sí	Aplicable

Elaboración propia

Confiabilidad

Representa la seguridad de que al aplicar un instrumento obtendremos datos acorde a lo que se requiere en la investigación; de esta manera, la confiabilidad es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes (Hernández et al. 2014).

Si los resultados no varían sustancialmente en el tiempo o en el grupo a quien es aplicado se puede afirmar que el instrumento es confiable. De esta manera un instrumento aplicado hoy y que entrega determinados resultados, deberá arrojar los mismos resultados si es aplicado un mes después al mismo grupo de personas para ser considerado confiable.

La prueba piloto fue aplicada a 22 profesores superando el rango de fiabilidad mediante el Alpha de Cronbach.

Tabla 2. Prueba de confiabilidad variable 1: Gestión Directiva

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.905	16

Fuente: Base de datos de la prueba piloto

Nombre: Cuestionario sobre Práctica pedagógica

Autor: Roberto F. Llanos Jiménez

Objetivo: Determinar la relación entre la gestión directiva de los Asesores de Área y la Práctica docente en una Institución Educativa Pública en el año 2021.

Población: Constituida por 62 docentes del nivel primaria de una Institución Educativa Pública

Número de ítem: 20

Aplicación: Encuesta Directa

Tiempo: 20 minutos

Escala: Lickert

Niveles: Nunca (1), A veces (2), Casi siempre (3), Siempre (4)

Validez

Se contó con el apoyo de los magísteres en educación, validadores de la primera variable, quienes concluyeron que los instrumentos utilizados presentan coherencia, es decir existe relación entre los ítems, dimensiones y variable. La validez es el grado en que un método sirve para medir con efectividad lo que está midiendo (Sánchez et al. 2018).

Tabla 3. Resultados de la opinión de juicio de expertos instrumento 2

DISTRIBUCIÓN DE LOS JUECES EVALUADORES VALIDACIÓN				
EXPERTOS	PERTINENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	CALIFICACIÓN
Mg. Guevara Flores Iliá Aleida	sí	sí	sí	Aplicable
Mg. Chávez La Rosa, Gladys Rosa	sí	sí	sí	Aplicable
Mg. Víctor Bernaola Céspedes	sí	sí	sí	Aplicable

Elaboración propia

Confiabilidad

Para demostrar la confiabilidad del instrumento se encuestó a 22 docentes, superando el rango de fiabilidad a través del Alpha de Cronbach

Tabla 4. Prueba de confiabilidad variable 2: Práctica pedagógica

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.803	20

Fuente: Base de datos de la prueba piloto

3.5 Procedimiento

Luego de encontrados los instrumentos que apoyaron la investigación de cada variable se procedió a pasar por juicio de expertos, quienes otorgaron la validez requerida para la investigación.

Con el permiso de los entrevistados, se realizó la prueba piloto aplicándola a 22 docentes, mientras se elevó la solicitud a la Dirección de la I.E. para el estudio y recolección de datos posterior.

Los docentes respondieron a 16 ítems sobre gestión directiva y 20 de práctica pedagógica en dos instrumentos previamente adaptados.

Las alternativas para la variable gestión directiva fueron Malo (1), regular (2) y bueno(3), mientras que para el cuestionario de práctica pedagógica se incluyeron los niveles nunca (1), a veces (2), casi siempre (3) y siempre (4).

Finalmente las encuestas fueron aplicadas a 62 docentes del nivel primaria, quienes a través del google forms nos proporcionaron los datos para procesarlos en el programa SPSS. El resultado de la estadística nos permitió realizar la discusión, conclusión y recomendaciones.

3.6 Método de análisis de datos

A continuación la actividad que se ejecuta es el procesamiento de los mismos. “Este es un procedimiento que puede ser realizado de manera manual o electrónica” (Ñaupas et al. 2018, pág. 420).

Para evaluar datos se recurrió a la estadística descriptiva e inferencial, analizando las encuestas a través de la aplicación SPSS versión 25.

Para la estadística inferencial se utilizó la prueba Rho de Spearman para comprobar las hipótesis, permitiendo estimar características de la población evaluada, obtener conclusiones y plantear recomendaciones a la institución. Este sustento lo encontramos en la definición respecto a estadística inferencial como parte de la estadística general que prueba cómo sacar conclusiones generales para toda la población a partir de una encuesta por muestreo (Ñaupas et al. 2018).

3.7 Aspectos éticos

Se informó a cada docente participante en la prueba piloto respecto a la participación anónima de sus respuestas, así como los fines para los cuales serían utilizados los resultados.

Se solicitó el permiso a la dirección para proceder a encuestar a los docentes de la I.E.

La autoría de los documentos, así como de las fuentes de información fueron igualmente respetadas. Las citas y las referencias fueron realizadas bajo las normas APA.

Los resultados finales fueron respetados en su totalidad, permitiendo el análisis y recomendaciones adecuadas.

Se utilizó el turnitin para verificar que no existe copia ni plagio en el documento, respetando las indicaciones y sugerencias de nuestro asesor y de la UCV.

IV RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados descriptivos

Luego de obtener los resultados y puntuaciones para las variables gestión directiva y práctica pedagógica, procederemos a la presentación de los resultados, observando los niveles y rangos de cada variable que nos permita interpretar los mismos.

Tabla 5 Niveles de la Gestión Directiva según personal de la Institución Educativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	1	1,6	1,6	1,6
	REGULAR	7	11,3	11,3	12,9
	BUENO	54	87,1	87,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

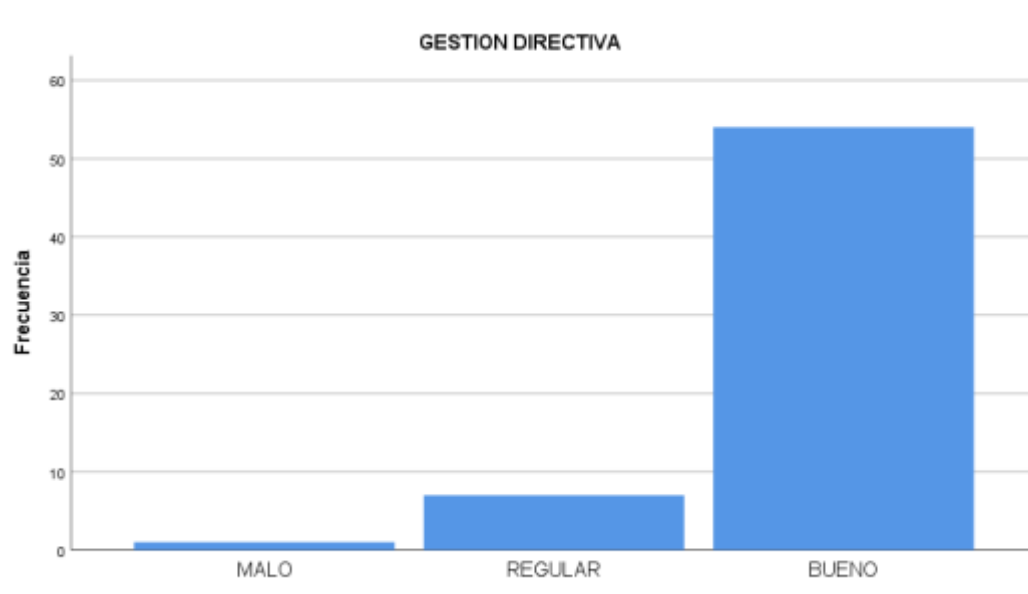


Figura 1. Comparación porcentual de la gestión directiva según personal de la Institución Educativa

De los resultados podemos apreciar que en cuanto a los niveles de la gestión directiva según el personal de la Institución Educativa, el 1.6 % de los encuestados perciben que el nivel es bajo, mientras que el 11.3 % de los

encuestados perciben que el nivel es regular en contraposición al 87,1 % que perciben que el nivel es alto.

Tabla 6. Niveles de la Práctica Pedagógica según personal de la institución educativa

PRACTICA PEDAGOGICA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INADECUADA	1	1,6	1,6	1,6
	REGULAR	57	91,9	91,9	93,5
	ADECUADA	4	6,5	6,5	100,0
	Total	62	100,0	100,0	



Figura 2 Comparación porcentual de la práctica pedagógica según personal de la Institución Educativa

De los resultados podemos apreciar que en cuanto a los niveles de la práctica pedagógica según el personal de la Institución Educativa, el 1.6 % de los encuestados perciben existe una inadecuada práctica pedagógica, mientras que el porcentaje mayor se encuentra en el nivel regular alcanzando el 91,9%, dejando un 6,5% a aquellos que perciben que el nivel de esta variable es adecuada.

4.1.1. Niveles comparativos entre la gestión directiva y la práctica pedagógica según personal de la Dirección de Salud

Con los resultados de los instrumentos se procedió al análisis de los mismos, presentando primero los resultados de la intersección de las dos variables de investigación, seguido de la explicación de los resultados de las hipótesis.

Tabla 7. Distribución de frecuencias entre la gestión directiva y la práctica docente según personal de la Institución Educativa.

Tabla cruzada GESTIÓN DIRECTIVA*PRACTICA PEDAGÓGICA

			PRÁCTICA PEDAGÓGICA			Total
			INADECUADA	REGULAR	ADECUADA	
GESTIÓN	MALO	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0,0%	1,6%	0,0%	1,6%
DIRECTIVA	REGULAR	Recuento	1	6	0	7
		% del total	1,6%	9,7%	0,0%	11,3%
	BUENO	Recuento	0	50	4	54
		% del total	0,0%	80,6%	6,5%	87,1%
Total		Recuento	1	57	4	62
		% del total	1,6%	91,9%	6,5%	100,0%

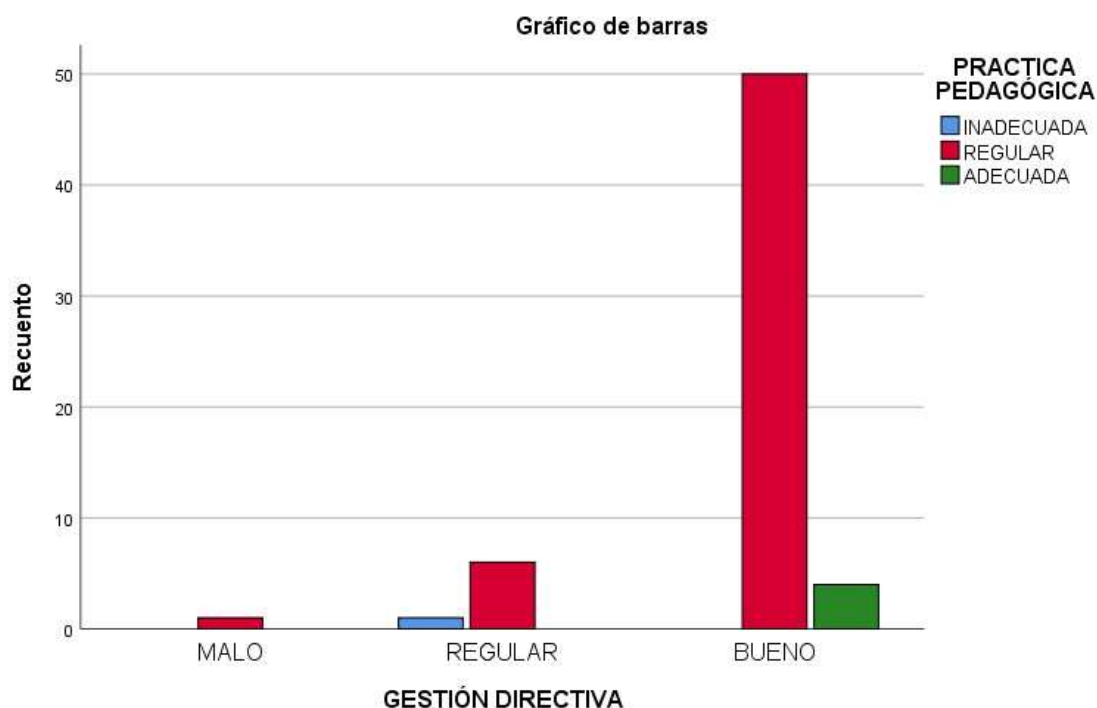


Figura 3. Niveles entre gestión directiva y práctica pedagógica según personal de la Institución Educativa.

De la tabla y figura, se observa que existe buena orientación con respecto al nivel de la gestión directiva y la práctica pedagógica según la percepción del personal de la Institución Educativa. Observamos que el 80.6% manifiesta que la gestión directiva es buena y la práctica pedagógica regular, por otro lado el 9,7% de los encuestados afirma que el nivel de ambas variables es regular, dejando el 1.6% a aquellos encuestados cuya percepción es que el nivel de la gestión directiva es mala y adecuada la práctica pedagógica.

4.1.2. Resultado específico entre la gestión interna y la práctica pedagógica según personal de la Institución Educativa.

Tabla 8. Distribución de frecuencias entre la gestión interna y la práctica pedagógica según personal de la Institución Educativa.

Tabla cruzada GESTIÓN INTERNA*PRÁCTICA PEDAGÓGICA

			PRÁCTICA PEDAGÓGICA			Total
			INADECUADA	REGULAR	ADECUADA	
GESTIONINTERNA	MALO	Recuento	0	2	0	2
		% del total	0,0%	3,2%	0,0%	3,2%
	REGULAR	Recuento	1	11	0	12
		% del total	1,6%	17,7%	0,0%	19,4%
	BUENO	Recuento	0	44	4	48
		% del total	0,0%	71,0%	6,5%	77,4%
Total		Recuento	1	57	4	62
		% del total	1,6%	91,9%	6,5%	100,0%

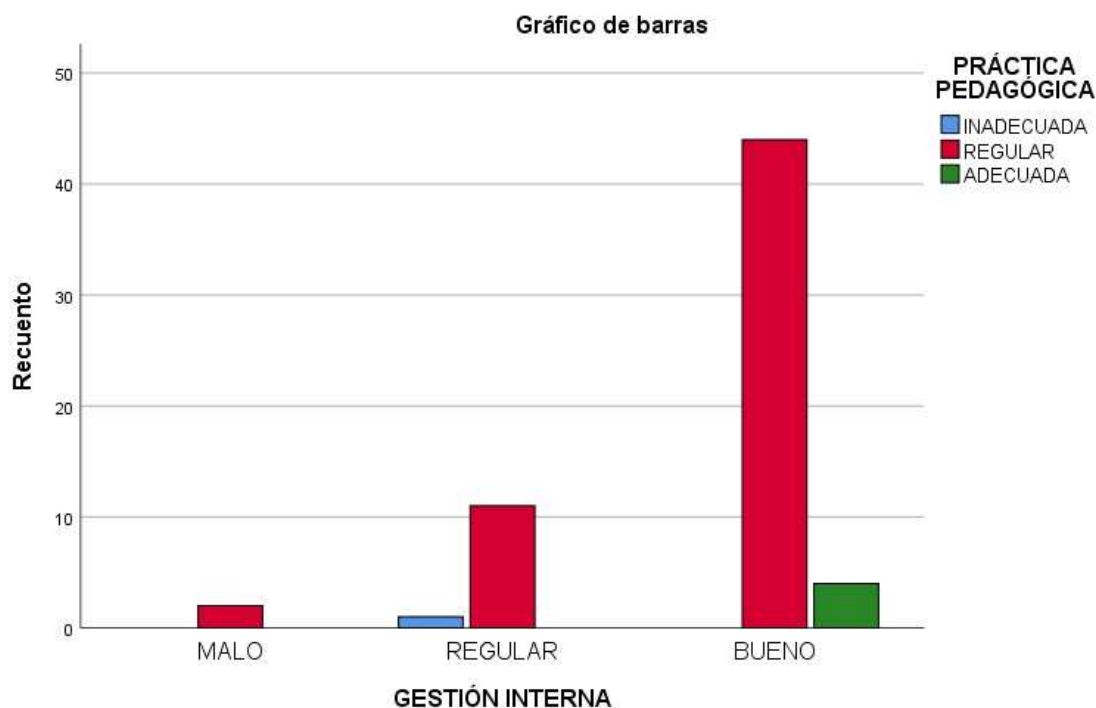


Figura 4. Niveles entre la gestión interna y la práctica pedagógica según personal de la Institución Educativa.

De la tabla y figura, se observa que existe buena orientación con respecto al nivel de la gestión interna y la práctica pedagógica según la percepción del personal de la Institución Educativa. Observamos que el 71,0% manifiesta que la gestión interna es buena y la práctica pedagógica regular, por otro lado el 17,7% de los encuestados afirma que el nivel de ambos ítems evaluados es regular, dejando el 3,2% a aquellos encuestados cuya percepción es que el nivel de la gestión interna es mala y regular la práctica pedagógica.

4.1.3. Resultado específico entre el liderazgo y la práctica pedagógica según personal de la Institución Educativa.

Tabla 9. Distribución de frecuencias entre el liderazgo y la práctica pedagógica según personal de la Institución Educativa

Tabla cruzada LIDERAZGO*PRÁCTICA PEDAGÓGICA

		PRÁCTICA PEDAGÓGICA			Total	
		INADECUADA	REGULAR	ADECUADA		
LIDERAZGO	MALO	Recuento	0	2	0	2
		% del total	0,0%	3,2%	0,0%	3,2%
	REGULAR	Recuento	1	7	0	8
		% del total	1,6%	11,3%	0,0%	12,9%
	BUENO	Recuento	0	48	4	52
		% del total	0,0%	77,4%	6,5%	83,9%

Total	Recuento	1	57	4	62
	% del total	1,6%	91,9%	6,5%	100,0%

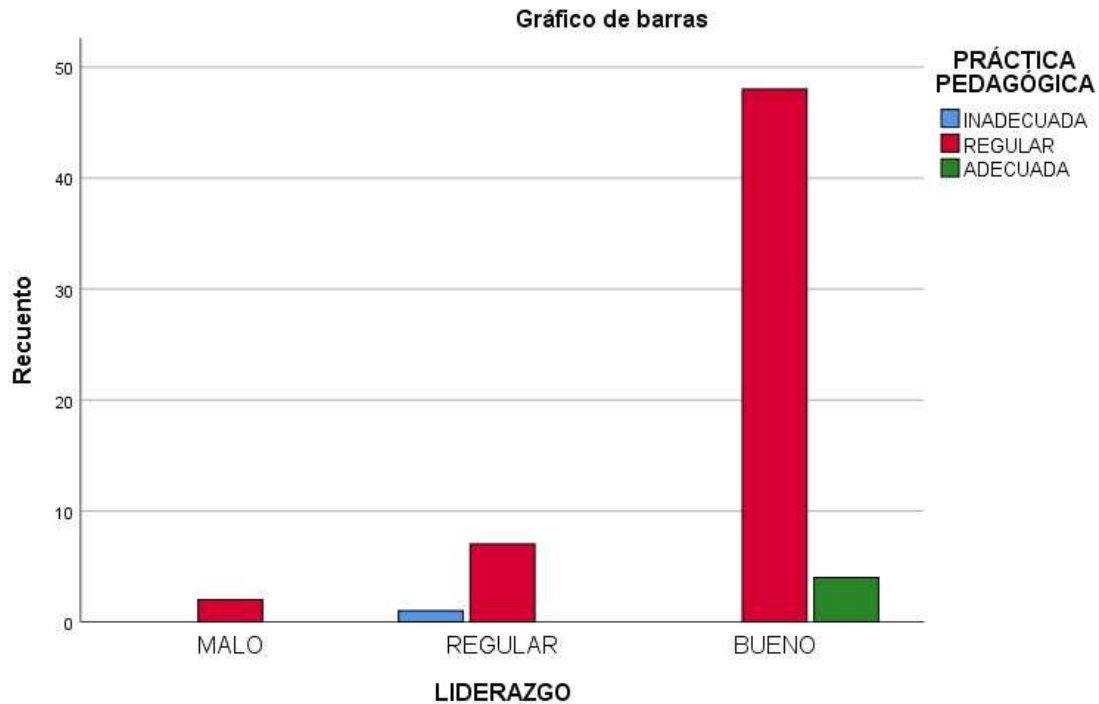


Figura 5. Niveles entre el liderazgo y la práctica pedagógica según personal de la Institución Educativa.

La tabla y figura muestran que existe una dirección positiva para el liderazgo y la práctica pedagógica, según la percepción del personal de la Institución Educativa. Observamos que el 77,4% manifiesta que el liderazgo es bueno y la práctica pedagógica regular, por otro lado el 13,3% de los encuestados afirma que el nivel de ambos ítems evaluados es regular, dejando el 3,2% a aquellos encuestados cuya percepción es que el nivel de liderazgo es malo y regular la práctica pedagógica.

4.1.4. Resultado específico entre la capacidad resolutive y la práctica pedagógica según personal de la Institución Educativa.

Tabla 10. Distribución de frecuencias entre la capacidad resolutive y la práctica pedagógica según personal de la Institución Educativa

Tabla cruzada CAPACIDAD RESOLUTIVA*PRÁCTICA PEDAGÓGICA

		PRÁCTICA PEDAGÓGICA			Total	
		INADECUADA	REGULAR	ADECUADA		
CAPACIDAD RESOLUTIVA	MALO	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0,0%	1,6%	0,0%	1,6%
	REGULAR	Recuento	1	11	0	12

	% del total	1,6%	17,7%	0,0%	19,4%
BUENO	Recuento	0	45	4	49
	% del total	0,0%	72,6%	6,5%	79,0%
Total	Recuento	1	57	4	62
	% del total	1,6%	91,9%	6,5%	100,0%

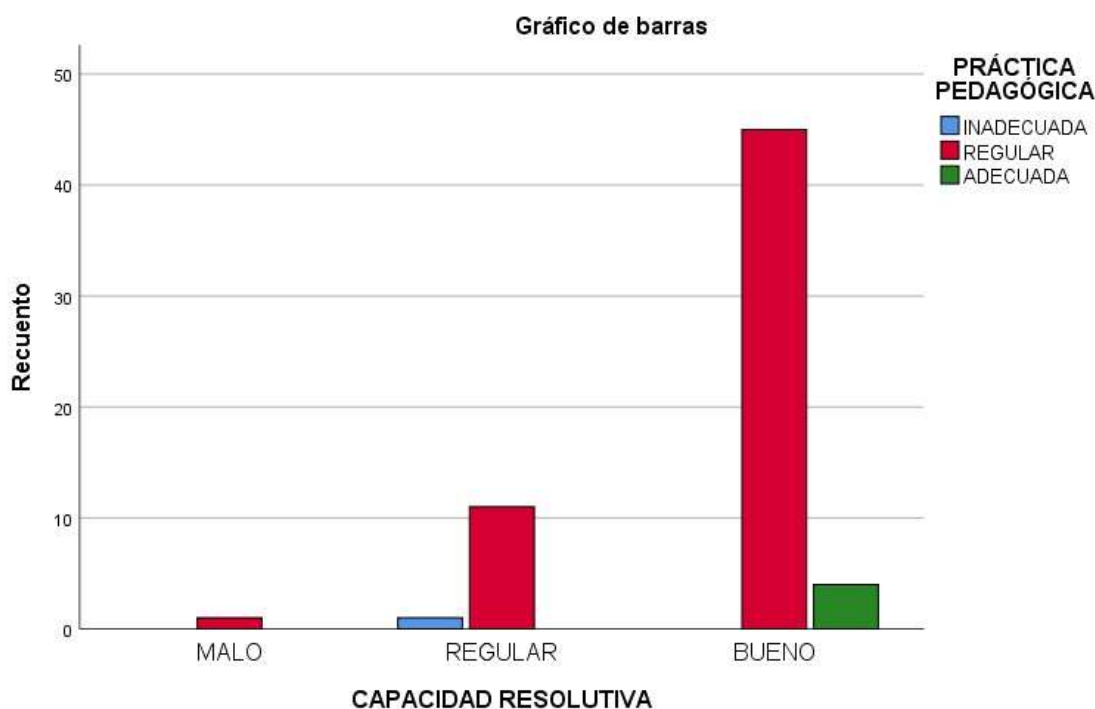


Figura 6. Niveles entre la capacidad resolutiva y la práctica pedagógica según personal de la Institución Educativa.

De la tabla y figura, se observa que existe buena orientación con respecto al nivel de la capacidad resolutiva y la práctica pedagógica según la percepción del personal de la Institución Educativa. Observamos que el 72,6% manifiesta que la capacidad resolutiva es buena y la práctica pedagógica regular, por otro lado el 17,7% de los encuestados afirma que el nivel de ambos ítems evaluados es regular, dejando el 1,6% a aquellos encuestados cuya percepción es que el nivel de la capacidad resolutiva es mala y regular la práctica pedagógica.

4.2 Contrastación de la hipótesis

Hipótesis General de la investigación

Hg: Existe relación significativa entre la gestión directiva de los asesores de área y la práctica pedagógica de los docentes de una Institución Educativa Pública en el año 2021.

Tabla 11. Grado de correlación y nivel de significación entre la gestión directiva de los asesores de área y la práctica pedagógica según el personal de la institución.

			GESTIÓN DIRECTIVA	PRÁCTICA PEDAGÓGICA
Rho de Spearman	GESTIÓN	Coefficiente de correlación	1.000	.577**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	62	62
	PRACTICA	Coefficiente de correlación	.577**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	62	62

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,577 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna Existe relación significativa entre la gestión directiva de los asesores de área y la práctica pedagógica de los docentes de una Institución Educativa Pública en el año 2021.

Hipótesis específica 1

H1: Existe relación entre la dimensión gestión interna de los asesores de área y la práctica pedagógica de los docentes de una Institución Educativa Pública en el año 2021.

Tabla 12. Grado de correlación y nivel de significación entre gestión interna de los asesores de área y la práctica pedagógica según el personal de una Institución Educativa Pública en el año 2021.

			GESTIÓN INTERNA	PRÁCTICA PEDAGÓGICA
Rho de Spearman	GESTIÓN INTERNA	Coeficiente de correlación	1.000	.605**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	62	62
	PRÁCTICA	Coeficiente de correlación	.605**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	62	62

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En relación al resultado específico se aprecian en la tabla adjunta los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman = 0.605 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que aceptamos la hipótesis alterna, existe relación entre la dimensión gestión interna de los asesores de área y la práctica pedagógica de los docentes de una Institución Educativa Pública en el año 2021.

Hipótesis específica 2

H2: Existe relación entre la dimensión liderazgo de los asesores de área y la práctica pedagógica de los docentes de una Institución Educativa Pública en el año 2021.

Tabla 13. Grado de correlación y nivel de significación entre el liderazgo de los asesores de área y la práctica pedagógica según el personal de una Institución Educativa Pública en el año 2021.

			LIDERAZGO	PRÁCTICA PEDAGÓGICA
Rho de Spearman	LIDERAZGO	Coeficiente de correlación	1.000	.531**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	62	62
	PRÁCTICA	Coeficiente de correlación	.531**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	62	62

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En relación al resultado específico se aprecian en la tabla adjunta los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman = 0.531 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, existe relación entre la dimensión liderazgo de los asesores de área y la práctica pedagógica de los docentes de una Institución Educativa Pública en el año 2021.

Hipótesis específica 3

H3: Existe relación entre la dimensión capacidad resolutive de los asesores de área y la práctica pedagógica de los docentes de una Institución Educativa Pública en el año 2021.

Tabla 14. Grado de correlación y nivel de significación entre la capacidad resolutive de los asesores de área y la práctica pedagógica según el personal de una Institución Educativa Pública en el año 2021.

			CAPACIDAD RESOLUTIVA	PRÁCTICA PEDAGÓGICA
Rho de Spearman	CAPACIDAD RESOLUTIVA	Coefficiente de correlación	1.000	.521**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	62	62
	PRÁCTICA PEDAGÓGICA	Coefficiente de correlación	.521**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	62	62

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En relación al resultado específico se aprecian en la tabla adjunta los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman = 0.521 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, existe relación entre la dimensión capacidad resolutive de los asesores de área y la práctica pedagógica de los docentes de una Institución Educativa Pública en el año 2021.

V. DISCUSIÓN

El objetivo del estudio fue establecer la relación entre la gestión directiva y la práctica pedagógica de los docentes en una institución educativa pública en el año 2021. Los resultados correspondientes demuestran una buena gestión directiva y adecuada práctica pedagógica, en función a la gestión interna, liderazgo y gestión resolutive.

En cuanto a la hipótesis general, los resultados indican una relación positiva moderada entre las variables afirmando que existe relación significativa entre la gestión directiva de los asesores de área y la práctica pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Pública en el año 2021 lo que se demuestra a través del coeficiente de correlación de 0.557 frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$. Esto se relaciona con la importancia del rol de los directivos en la gestión de las instituciones, lo cual implica aprendizaje constante y puesta en práctica de los conocimientos generando cambios en la institución, en los currículos y por ende en la práctica pedagógica, retroalimentando diariamente los conocimientos y habilidades en todos los aspectos como facilitador de procesos en la formación de los estudiantes (Miranda, 2016).

Asimismo se evidencia que la dimensión gestión interna de los asesores de área tiene una relación positiva moderada frente a la práctica pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Pública en el año 2021. Esto se demuestra con el coeficiente de correlación de 0.605 y el (grado de significación estadística) $p < 0,05$. Asimismo, se encuentra relación con la investigación realizada por Morales (2018) en la Unidad Educativa Lautaro Aspiazu Sedeño en Ecuador, la cual ubica un 62.5% en su correlación de la gestión interna y el desempeño de los docentes representando en ambos casos que la primera dimensión y la segunda variable van en relación directa, es decir una buena gestión determina una buena práctica pedagógica (pág. 39). De la misma manera, esta dimensión corrobora la afirmación de Miranda (2016) al afirmar que “la gestión interna se debe contrastar, comparar y enriquecer constantemente, buscando y estableciendo nuevos horizontes desde una perspectiva empírica - teórica, desde la mirada de los directivos docentes de la escuela y su práctica al interior de las aulas” (pág. 1).

Por otro lado la dimensión liderazgo de los asesores de área y la práctica pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Pública en el año 2021

tienen una relación positiva moderada, como se evidencia en el coeficiente de correlación de 0,531 frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$. Esta relación confirma la afirmación que indica que el liderazgo se construye en base a la confianza y colaboración para lograr objetivos comunes y metas, reportando beneficios a todos los integrantes de la comunidad escolar, generando oportunidades para el aprendizaje de los estudiantes, docentes y en general toda la organización escolar; siendo esta una tarea clave para quienes lideran nuestro sistema educacional (Montecinos et al. 2019, pág. 4). En este sentido se corrobora la afirmación de Miranda (2016) pues debe existir un “trabajo directivo que privilegie el liderazgo como elemento base para encaminar los equipos y la organización de la práctica docente, consolidando acciones conjuntas que faciliten los procesos hacia el logro de objetivos, ante las exigencias del entorno cambiante” (pág. 2).

Finalmente también existe relación positiva moderada entre la dimensión capacidad resolutoria de los asesores de área y la práctica pedagógica de los docentes de una Institución Educativa Pública en el año 2021, como se aprecia a través del coeficiente de correlación de 0,521 frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$. Esta relación se confirma en las diferentes características de los líderes; las mismas que pueden incluir a aquellos autoritarios, ausentes de dirección o decisión, pues tienen en la capacidad resolutoria una responsabilidad trascendente. “Si el equipo se ve expuesto a una inadecuada práctica de esta dimensión por parte de los líderes, éstos perderán reconocimiento y aceptación de los docentes a su cargo, lo cual se reflejará directamente en la práctica pedagógica” (Clerc et al. 2006, pág. 10).

Debemos asumir también que la toma de decisiones oportuna y enfocada en la capacidad resolutoria de los directivos facilita el proceso de enseñanza – aprendizaje, tal como lo plantea Miranda (2016), ya que el “trabajo con grupos humanos crea una complejidad de relaciones que deben ser orientadas por los directivos facilitando el desarrollo de las funciones y acorde a una correcta práctica pedagógica” (pág. 12).

VI. CONCLUSIONES

En cuanto al objetivo general, se ha demostrado que existe una relación positiva moderada entre la gestión directiva de los asesores de área y la práctica pedagógica en la institución investigada, según el Rho de Spearman 0,577, lo cual representa que a mejor gestión directiva mejor será la práctica pedagógica.

Con base en el objetivo específico 1, la investigación confirmó que existe relación positiva moderada entre la gestión interna de los asesores de área y la práctica pedagógica de los docentes de una Institución Educativa Pública en el año 2021, según el Rho de Spearman 0,605, lo cual representa que a mejor gestión interna mejor será la práctica pedagógica.

Tomando como pilar el objetivo específico 2, se comprobó que existe relación positiva moderada entre el liderazgo de los asesores de área y la práctica pedagógica de los docentes de una Institución Educativa Pública en el año 2021, según el Rho de Spearman 0,531, lo cual representa que a mejor gestión liderazgo mejor será la práctica pedagógica.

En torno al objetivo específico 3, se pudo corroborar que existe relación positiva moderada entre capacidad resolutive de los asesores de área y la práctica pedagógica de los docentes de una Institución Educativa Pública en el año 2021, según el Rho de Spearman 0,521, lo cual representa que a mejor gestión capacidad resolutive mejor será la práctica pedagógica.

VII. RECOMENDACIONES

1. Promover la participación de los docentes en el plan de trabajo anual, organizándolos en equipos que aporten con proyectos a la gestión de la institución y de las áreas académicas, permitiendo a su vez, a los asesores de área una adecuada gestión directiva en favor de la práctica pedagógica, tomando como base los resultados que nos indican que ambas variables se encuentran en una relación positiva-moderada que puede mejorar si se toman decisiones adecuadas.
2. Optimizar el trabajo de los docentes a través de la mejora constante de la capacidad interna de los asesores de área, ampliando su rango de acción y decisión y enfocando su gestión en la organización, diseño, control y proyección clara de la calidad educativa, cumpliendo con la visión – misión y participando en la elaboración del proyecto educativo institucional.
3. Generar las condiciones para que el trabajo de los asesores de área asegure la adecuada la práctica pedagógica. El liderazgo debe ser una característica de los jefes de equipo, implementando instancias para la reflexión colectiva e individual en el fortalecimiento del trabajo docente y la identidad con sus jefes inmediatos. Entendemos que la evaluación de los procesos debe ser constante así como la capacitación de los docentes que ocupen cargos directivos, de esta manera se asegurará la correcta medición de los avances, a todos los niveles jerárquicos.
4. Incrementar la comunicación interna, compartiendo la información difundiendo logros, resultados, impactos así como problemas que se presentan y sus alternativas de solución. Esta práctica debe ser constante y en todas las etapas del proceso de gestión de los asesores de área y de sus equipos, contando con los conocimientos de gestión a través de especializaciones que impulsen la correcta dirección y capacidad resolutoria de los directivos de mando medio.
5. Los resultados mostrados tienen como objetivo la toma de conciencia respecto a la gestión directiva que se ejerce actualmente dentro de la Institución Educativa a nivel de mandos medios o asesorías y su implicancia en la práctica docente en la búsqueda por fortalecer e incrementar calidad educativa y práctica pedagógica.

REFERENCIAS

- Alirio Insuasty, E., & Jaime Osorio, M. F. (2020). *Transforming Pedagogical Practices Through Collaborative Work*. Colombia: Universidad Surcolombiana, Neiva.
- Alles, M. (2008). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos*. México: Granica.
- Álvarez Maestre, A. J., Mendoza Meza, M. T., Moreno Roza, L. M., & Garavito Patiño, J. (2020). *Lectura crítica y pensamiento reflexivo en la práctica pedagógica de profesores de básica secundaria*. Colombia.
- Azzerboni, D., & Harf, R. (2008). *Conduciendo la escuela*. Buenos Aires: Novedades educativas.
- Baquero Másmela, P. (2006). Práctica pedagógica, investigación y formación de educadores. *Actualidades Pedagógicas*, 22.
- Botero Chica, C. (2009). Cinco tenencias de gestión educativa. *Revista Iberoamericana de Educación*.
- Businessweek. (2007). *Casos de éxito en liderazgo*. México: Mc GrawHill.
- Cáceres, C., Muñoz, C., & Valenzuela, J. (2021). Responsabilidad personal docente y motivación escolar. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 188.
- Carrasco Díaz, S. (2019). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Castiñeira, Á., & Lozano, J. (2012). *El poliedro del liderazgo*. Barcelona: Virtuts Angulo y Paco López.
- Cavalli, A. (2006). Evaluación de la práctica pedagógica. *Revista Iberoamericana de Educación*, 8.
- Chaparro González, F. (2015). *Dirección por objetivos*. Valencia: Universidad politécnica de Valencia.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: Mc Graw-Hill.
- Cifuentes Férez, P., & Meseguer Cutillas, P. (2015). *TRABAJO EN EQUIPO FRENTE A TRABAJO INDIVIDUAL*. Murcia: Universidad de Murcia.
- Clerc, J., Saldivia, A., & Serrano, M. (2006). *Liderazgo y su influencia sobre el clima laboral*. Santiago : UACH.
- Clerc, J., Saldivia, A., & Serrano, M. (2006). *LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA SOBRE EL CLIMA LABORAL*. Independencia: UACH.
- Cosme Vidal, J. (2018). *Liderazgo*. Valencia: ELEARNING.

- Díaz Quero, V. (2006). Formación docente, práctica pedagógica y saber pedagógico. *Laurus*, 102.
- Dominquez, J., & Pelayo, Y. (2007). Modelo para la gestión interna del conocimiento. *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, 83.
- Finol de Franco, M., Vallejo, R., & García de Hurtado, M. (2012). Gestión directiva en el marco de la evaluación. *Multiciencias*, 93.
- García-Garro, A. J., Ramos-Ortega, G., Díaz de León-Ponce, M. A., & Olvera-Chávez, A. (2007). Instrumentos de evaluación. *Revista mexicana de anestesiología*, 164.
- Gutierrez-Moreno, A. (2020). Educación en tiempos de crisis sanitaria. *Revista científica de la Universidad de Magdalena*.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: Mc Graw-Hill.
- Huanca-Arohuanca, J. (2020). El problema social de la educación virtual universitaria en tiempos de pandemia, Perú. *Innovaciones Educativas*.
- Hurtado Cuartas, D. (2008). *PRINCIPIOS DE ADMINISTRACIÓN*. Medellín: Fondo Editorial ITM.
- Kotter, J., Nohria, N., & Berkley, J. (2002). *LIDERAZGO*. Bilbao: DEUSTO.
- Küster, I., & Canales, P. (2010). La orientación adaptativa del jefe de equipo de ventas. *Revista Española de Investigación y marketing*.
- Llanos Jiménez, R. F. (2017). *Gestión directiva y práctica pedagógica de docentes de la*. Lima: UCV.
- Madueño Ramos, P., Romuzgo Barco, L. A., Soto Quiroz, R. I., & Núñez Lira, L. A. (2021). *La gestión directiva en la investigación del docente universitario en Lima*. Lima.
- Martínez de Perez, N. (2001). *El nuevo modelo de gestión*. Río Cuarto: UNRC.
- Meza Revatta, L., Torres Miranda, J., & Mamani-Benito, O. (2020). *Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia COVID-19, Puno-Perú*. Puno.
- MINEDU. (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Lima: MINEDU.
- Miranda Beltrán. (2016). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*.

- Miranda Beltrán, S. (2016). *La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas*. México: RIDE.
- Moncada Cárdenas, L. (2011). *EVALUACIÓN DE LA GESTION DIRECTIVA EN EL COLEGIO DISTRITAL LUIS EDUARDO MORA OSEJO*. Bogotá.
- Montecinos, C., Dorén, M., & Rosende, A. (2019). *BUENAS PRÁCTICAS DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO*. Colombia: LIDERES EDUCATIVOS.
- Morales Santillán, S. (2018). *Gestión directiva y desempeño docente en la Unidad Educativa "Lautaro Aspiazú Sedeño" Palenque, Ecuador, 2018*. Lima: UCV.
- Moreno Escobar, J., & Barbosa Ramírez, D. (2008). *Ética y entornos del directivo de agencia estatal*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Namo de Mello, G. (2010). *Nuevas propuestas para la gestión educativa*. Morelia: ENSM.
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M. R., Palacios Vilela, J. J., & Romero Delgado, H. E. (2018). *Metodología de la Investigación*. Bogotá: Ediciones de la U - Carrera.
- Ocaña, H. (2012). *Dirección estratégica de los negocios*. Buenos Aires: DUNKEN.
- Palacios Acero, L. (2016). *Dirección Estratégica*. Bogotá: ECOE.
- Prieto Parra, M. (2015). La práctica pedagógica en el aula: un análisis crítico . *Educación y Pedagogía*, 92.
- Quispe-Pareja, M. (2019). *La gestión pedagógica en la mejor del desempeño docente*. Huànuco: UNHEVAL.
- RAE. (2014). *Diccionario de la lengua española*. Madrid: RAE.
- Ramírez Cavassa, C. (2004). *La gestión administrativa en las instituciones educativas*. México: Limusa.
- Rincón, L. (2011). *Liderazgo orientado a la competitividad y el desarrollo humano*. Bogotá: Ecacén.
- Rojas, C. (2011). Ética profesional docente: Un compromiso pedagógico humanístico. *Revista Humanidades*, 22.
- Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejía Sàenz, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Severino-González, P., González, N., & Marín-Friorino, V. (2019). *Responsabilidad Social*. Santiago: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Navarra.

- Soriano Rodríguez, A. (2014). *Diseño y validación de instrumentos*. Don Bosco: Editorial Universidad Don Bosco.
- Toro, J. R. (2012). *Gestión Interna de la Calidad en las Instituciones de Educación Superior*. Santiago: RiL editores.
- Vezub, L. (2007). La formación y el desarrollo profesional docente frente a los nuevos desafíos de la escolaridad. *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado*, 23.

ANEXOS

GESTIÓN DIRECTIVA Y LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA, LIMA, 2021

Problema general		Objetivo general	Hipótesis general	VARIABLES				
¿De qué manera se relaciona la gestión directiva de los asesores de área y la práctica pedagógica de los docentes de una Institución Educativa Pública en el año 2021?	Establecer la relación entre la gestión directiva de los asesores de área y la práctica pedagógica de los docentes de una Institución Educativa Pública en el año 2021.	Existe relación significativa entre la gestión directiva de los asesores de área y la práctica pedagógica de los docentes de una Institución Educativa Pública en el año 2021	VARIABLE 1: GESTIÓN DIRECTIVA DE LOS ASESORES DE ÁREA					Enfoque: Cuantitativo (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Tipo: Descriptiva (Carrasco 2019) Nivel: correlacional (Palomino, Peña, Zevallos y Orizano, 2015) Alcance: correlacional (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Diseño: no experimental, transversal
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles	
			Gestión Interna	Personal Operacional	1, 2, 3 4, 5, 6	Malo (1) Regular (2) Bueno (3)	Malo (16 – 26) Regular (27 – 37) Bueno (38 – 48)	
			Liderazgo	Apoyo Compañerismo Empatía	7, 8, 9, 10,			
Capacidad resolutiva	Personalidad Asertividad	11, 12, 13, 14, 15, 16						
Problema específico	Objetivo específico	Hipótesis específica	VARIABLE 2: PRÁCTICA PEDAGÓGICA					
¿Cuál es la relación entre la dimensión gestión interna de los asesores de área y la práctica pedagógica de los docentes de una Institución Educativa Pública en el año 2021?	Establecer la relación entre la dimensión gestión interna de los asesores de área y la práctica pedagógica de los docentes de una Institución Educativa Pública en el año 2021	Existe relación entre la dimensión gestión interna de los asesores de área y la práctica pedagógica de los docentes de una Institución Educativa Pública en el año 2021	Reflexiva	Apoyo a los estudiantes Seguridad en el dictado Respeto a los estudiantes	1, 2, 3, 4, 5	Nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)	Adecuada (76 – 100) Regular (48 – 75) Inadecuada (20 – 47)	
			Relacional	Trabajo en equipo Procesos afectivos Relación, vínculos	6, 7, 8, 9, 10			
			Colegiada	Organización Misión y visión institucional Decisión grupal	11, 12, 13, 14, 15			
	Establecer la relación entre la							

<p>¿Cuál es la relación entre la dimensión liderazgo de los asesores de área y la práctica pedagógica de los docentes de una Institución Educativa Pública en el año 2021?</p>	<p>dimensión liderazgo de los asesores de área y la práctica pedagógica de los docentes de una Institución Educativa Pública en el año 2021</p>	<p>Existe relación entre los la dimensión liderazgo de los asesores de área y la práctica pedagógica de los docentes de una Institución Educativa Pública en el año 2021</p>	<p>Ética</p>	<p>Moralidad Responsabilidad social Idoneidad profesional</p>	<p>16, 17, 18, 19, 20</p>			
<p>¿Cuál es la relación entre la dimensión capacidad resolutive de los asesores de área y la práctica pedagógica de los docentes de una Institución Educativa Pública en el año 2021?</p>	<p>¿Cuál es la relación entre la dimensión capacidad resolutive de los asesores de área y la práctica pedagógica de los docentes de una Institución Educativa Pública en el año 2021</p>	<p>¿Cuál es la relación entre la dimensión capacidad resolutive de los asesores de área y la práctica pedagógica de los docentes de una Institución Educativa Pública en el año 2021</p>						<p>(Hernández, Fernández y Baptista, 2014). X1 — X2 Donde X₁= Desempeño docente r = relación X₂= Gestión Educativa</p>

CUESTIONARIO PRÁCTICA PEDAGÓGICA

I. INSTRUCCIONES:

Estimado(a) el presente cuestionario tiene como objetivo recopilar información para determinar la Práctica Pedagógica en una institución educativa pública. Marque con una (X) sólo la alternativa que considere más adecuada en cada pregunta.

1	2	3	4
Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Nº	Práctica pedagógica	1	2	3	4
Dimensión: 1: Reflexiva					
1	¿Desarrolla estrategias apropiadas para asegurar el aprendizaje de los alumnos?				
2	¿Inculca en los estudiantes el pensamiento reflexivo en sus actividades?				
3	¿Delibera y toma decisiones apropiadas, en la práctica pedagógica con los estudiantes?				
4	¿Elabora juicios constructivos sobre su propia práctica pedagógica y la de sus colegas?				
5	¿Reflexiona con sus estudiantes sobre las acciones realizadas?				
Dimensión: 2: Relacional					
6	¿Desarrolla su labor docente en un ambiente apropiado?				
7	¿Mantiene buena relación con el Asesor de Área?				
8	¿Desarrolla vínculos afectivos y sociales con su comunidad educativa?				
9	¿Mantiene relaciones interpersonales con sus alumnos, a fin de orientarlos en la solución de sus problemas?				
10	¿El Asesor de Área demuestra preocupación ante los problemas personales de los docentes?				
Dimensión: 3: Colegiada					
11	¿Siempre tiene conocimiento de la misión y visión de su centro educativo?				
12	¿Participa en los procesos educativos, aportando ideas y alternativas de acción?				
13	¿Su aporte y opinión son tomados en cuenta por el Asesor de Área?				
14	¿En el desarrollo de sus actividades educativas, el trabajo conjunto, es una de las estrategias que emplea?				
15	¿Siente identificación con los objetivos del colegio?				
Dimensión: 4: Ética					
16	¿El Asesor de Área inculca el deber, la responsabilidad y la disciplina en el centro educativo?				
17	¿Observa conductas inmorales en el centro educativo?				

18	¿Dialoga con sus alumnos sobre el comportamiento ético y moral que deben observar en todos sus actos?				
19	¿Observa pérdida de valores por parte de algunos alumnos?				
20	¿El Asesor de Área muestra un comportamiento acorde a las normas éticas y morales?				

CUESTIONARIOS ELECTRÓNICOS – GOOGLE FORMS

Sección 3 de 5

CUESTIONARIO: PRÁCTICA PEDAGÓGICA

Estimado(a) docente: El presente cuestionario tiene como objetivo recopilar información para determinar la Práctica Pedagógica en la I.E. Marque el numeral que considere más adecuado en cada pregunta. NUNCA (1), A VECES (2), CASÍ SIEMPRE (3), SIEMPRE (4)

1. ¿Desarrolla estrategias apropiadas para asegurar el aprendizaje de los alumnos? *

1

2

3

4

2. ¿Inculca en los estudiantes el pensamiento reflexivo en sus actividades? *

1

INVESTIGACIÓN

*Obligatorio

CUESTIONARIO: GESTIÓN DIRECTIVA

Estimado(a) docente: El presente cuestionario tiene como objetivo recopilar información para determinar la Gestión Directiva de los Asesores de Área en la I.E. Marque el numeral que considere más adecuado en cada pregunta. MALO (1), REGULAR (2), BUENO (3)

1. ¿El Asesor de Área crea condiciones para una buena relación con los docentes? *

1

2

3

2. ¿El Asesor de Área promueve la capacitación de los docentes? *

1

2

3

BASE DE DATOS PRÁCTICA PEDAGÓGICA

Marca temporal	Puntuación	DIMENSIÓN REFLEXIVA					DIMENSIÓN RELACIONAL					DIMENSIÓN COLEGIADA					DIMENSIÓN ÉTICA				
		1. ¿Desarrolla estrategias apropiadas para asegurar el aprendizaje de los alumnos?	2. ¿Inculca en los estudiantes el pensamiento reflexivo en sus actividades?	3. ¿Delibera y toma decisiones apropiadas, en la práctica pedagógica con los estudiantes?	4. ¿Elabora juicios constructivos sobre su propia práctica pedagógica y la de sus colegas?	5. ¿Reflexiona con sus estudiantes sobre las acciones realizadas?	6. ¿Desarrolla su labor docente en un ambiente apropiado?	7. ¿Mantiene buena relación con el Asesor de Área?	8. ¿Desarrolla e inculca valores afectivos y sociales con su comunidad educativa?	9. ¿Mantiene relaciones interpersonales con sus alumnos, a fin de orientarlos en la solución de sus	10. ¿El Asesor de Área demuestra preocupación ante los problemas personales de los	11. ¿Siempre tiene conocimiento de la misión y visión de su centro educativo?	12. ¿Participa en los procesos educativos, aportando ideas y alternativas de acción?	13. ¿Su aporte y opinión son tomados en cuenta por el Asesor de Área?	14. ¿En el desarrollo de sus actividades educativas, el trabajo conjunto es una de las estrategias	15. ¿Siente identificación con los objetivos del colegio?	16. ¿El Asesor de Área inculca el deber, la responsabilidad y la disciplina en el centro educativo?	17. ¿Observa conductas inapropiadas en el centro educativo?	18. ¿Dialoga con sus alumnos sobre el comportamiento ético y moral que deben observar en	19. ¿Observa pérdida de valores por parte de algunos alumnos?	20. ¿El Asesor de Área muestra un comportamiento acorde a las normas éticas y morales?
6/9/2021 12:02:33	0	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	1	2	1	4	
6/9/2021 12:53:20	0	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	1	4	3	4	
6/9/2021 13:20:21	0	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	
6/9/2021 13:25:48	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	
6/9/2021 13:26:01	0	1	2	2	2	2	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	3	
6/9/2021 16:20:02	0	4	4	3	3	4	2	4	2	2	2	4	4	3	4	4	1	4	2	4	
6/9/2021 16:34:11	0	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	
6/9/2021 16:41:08	0	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
6/9/2021 17:35:26	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	
6/9/2021 19:10:29	0	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	1	4	2	4	
6/9/2021 21:20:39	0	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	3	3	4	4	1	3	3	4	
6/10/2021 10:49:01	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
6/10/2021 11:18:00	0	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	2	3	4	1	4	4	
6/10/2021 13:33:24	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4	
6/10/2021 16:20:00	0	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	1	4	4	
6/10/2021 19:37:40	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	
6/14/2021 8:41:31	0	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	
6/14/2021 9:06:12	0	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	
6/14/2021 9:41:06	0	4	4	4	4	4	3	1	3	4	1	4	1	1	4	1	1	4	3	1	
6/14/2021 9:56:56	0	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	2	4	2	4	
6/14/2021 18:36:40	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	
6/14/2021 18:38:01	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	
6/14/2021 18:39:40	0	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
6/14/2021 18:42:23	0	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	
6/14/2021 19:07:09	0	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	1	3	3	4	
6/14/2021 19:09:01	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	
6/14/2021 19:15:24	0	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	
6/14/2021 20:19:33	0	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	2	3	2	4	
6/14/2021 21:02:45	0	3	3	3	2	3	2	4	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	4	
6/14/2021 22:31:56	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	
6/14/2021 23:33:54	0	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	
6/15/2021 8:07:54	0	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	1	3	4	4	4	1	3	1	4	
6/15/2021 9:01:04	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	4	
6/15/2021 11:22:52	0	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
6/16/2021 9:07:39	0	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	1	4	1	4	
6/16/2021 12:09:06	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
6/16/2021 15:55:40	0	3	3	3	3	3	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	1	3	2	3	

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN
A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señorita: Ilia Aleida Guevara Flores

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2021, aula 07, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: "Gestión Directiva de los Asesores de Área y su relación con la Práctica Pedagógica en una Institución Educativa Pública en el año 2021" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma:

Nombre completo: Marco Darío Bartolo Mesías

DNI: 10433179

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señorita: Gladys Chávez La Rosa

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2021, aula 07, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: “Gestión Directiva de los Asesores de Área y su relación con la Práctica Pedagógica en una Institución Educativa Pública en el año 2021” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma:

Nombre completo: Marco Darío Bartolo Mesías

DNI: 10433179

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señorita: Victor Bernaola

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2021, aula 07, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: "Gestión Directiva de los Asesores de Área y su relación con la Práctica Pedagógica en una Institución Educativa Pública en el año 2021" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma:

Nombre completo: Marco Darío Bartolo Mesías

DNI: 10433179

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: GESTIÓN DIRECTIVA

Según Mirand Beltrán (2007) la gestión directiva reúne un conjunto de actividades orientadas a conseguir objetivos en una organización y se enfoca en coordinar los procesos dentro y fuera de la empresa. Este concepto es un principio básico de la administración en búsqueda del éxito de las actividades curriculares y la calidad de la institución.

La gestión directiva tiene la responsabilidad de vincular el pensamiento y la ejecución, siendo el líder quien dirige los procesos y su trascendencia en el quehacer académico administrativo, de acuerdo a las funciones que se desarrollan en cada nivel jerárquico y tomando en cuenta la eficiencia y eficacia de cada uno de ellos (pág. 12).

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1

GESTIÓN INTERNA

Para Toro (2012), es aquella que se realiza dentro de la institución, es de tipo directivo y está dirigida a lograr de manera sistemática un incremento de la calidad de los servicios educativos que se propone la institución; por ello procura la responsabilidad de lograr la mejora de los bienes y servicios de la misma (pág. 19).

Dimensión 2

LIDERAZGO

En la actualidad el papel de los líderes no se rige solamente a fijar una dirección estratégica y vigilar que todos vayan de acuerdo a su autoridad, por el contrario el líder debe fomentar un ambiente de confianza que mezcle las actividades diarias con la probabilidad de que aparezcan ideas y orientaciones en el día a día de la empresa. "En resumen lo trascendente no es la autoridad que asigna la jerarquía sino la que emana de la moral y ascendencia". (Dominquez & Pelayo, 2007, pág. 78)

Dimensión 3

CAPACIDAD RESOLUTIVA

Para es un factor importante dentro de las características que debe poseer un líder, y consiste en reunir las competencias para tomar decisiones en los momentos adecuados y

analizando las diferentes variables que ofrece el problema. “Un líder con poca capacidad resolutive, no será reconocido por el equipo y por lo tanto su nuestro desempeño y motivación en el cumplimiento de su función” (Clerc, Saldivia, & Serrano, 2006, pág. 9).

Tabla 1: Operacionalización de variable 1

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Gestión Interna	Personal	1, 2, 3	Malo (16 – 26)
	Operacional	4, 5, 6	Regular (27 – 37)
Liderazgo	Apoyo	7, 8	Bueno (38 – 48)
	Compañerismo	9, 10	
	Empatía	11, 12	
Capacidad resolutive	Personalidad	13, 14	
	Asertividad	15, 16	

Elaboración propia

Ficha técnica de Gestión Directiva.

Nombre: Cuestionario sobre Gestión directiva

Autor: Santiago Rubén Morales Santillán

Objetivo: Determinar la relación entre la gestión directiva de los Asesores de Área y la Práctica docente en una Institución Educativa Pública en el año 2021.

Población: La población estará constituida por 62 docentes del nivel primaria del Liceo Naval Almirante Guise

Número de ítem: 16

Aplicación: Encuesta Directa

Tiempo: 20 minutos

Escala: Likert

Niveles: Malo (1), Regular (2), Bueno (3)

Variable: PRÁCTICA PEDAGÓGICA

Es definida como un proceso recíproco de interacción, donde participan docentes y estudiantes en el tránsito hacia logro de objetivos comunes propuestos por la institución; la misma que es supervisada por un organismo superior (MINEDU).

Al analizar las aulas de clase, encontramos que existe una combinación de elementos como la comprensión de significados e interpretar recíprocamente actos propios y grupales

enmarcados en un contexto físico, institucional, histórico y cultural que se produce diariamente y de manera cotidiana.

Este contexto afecta el logro de aprendizajes positiva o negativamente, por lo que no se puede atribuir relaciones de causalidad solo a la metodología del docente, “pues son varios elementos y aspectos que van en un continuo interactuar los que nos dan resultados de este proceso” (Prieto Parra, 2015, pág. 78).

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1

REFLEXIVA

Para el MINEDU (2012) el docente afirma su identidad profesional en el trabajo cotidiano. Reflexiona en y desde su práctica social (pág. 17).

Condición por la cual el ser humano de manera consciente analiza su experiencia, valores, trato afectivo, intereses de la sociedad y otros escenarios para obtener conclusiones que le permitan reestructurar el contexto en el que se desarrollan los procesos de su práctica pedagógica.

Dimensión 2

RELACIONAL

“La docencia es esencialmente una relación entre personas que asisten a un proceso de aprendizaje, planificado, dirigido y evaluado por los profesionales de la enseñanza”. (MINEDU, 2012, pág. 18).

El ejercicio de la práctica docente implica impulsar el desarrollo de una dinámica relacional entre docentes-estudiantes y docentes-docentes, para mediar el aprendizaje y el funcionamiento de la organización escolar. En este contexto, los docentes son agentes de cambio a través de la práctica pedagógica para formar a los estudiantes. La reflexión con otros docentes y el actuar de manera sinérgica permitirá mejorar el proceso pedagógico.

Dimensión 3

COLEGIADA

“El docente desarrolla esencialmente su labor dentro de una organización cuya finalidad es asegurar que sus principales beneficiarios aprendan y adquieran las competencias previstas” (MINEDU, 2012, pág. 18).

La composición de la escuela comprende una visión donde las decisiones más importantes deben ser tomadas a nivel colegiado, puesto que afectan a toda la comunidad educativa. En este sentido, cada uno de sus estamentos de gestión deben expresar su voluntad y decisiones a través de la organización de equipos de trabajo, los mismos que deben tener como principio fundamental la colaboración entre todos los participantes de la gestión.

Dimensión 4

ÉTICA

La dimensión ética se manifiesta principalmente en el compromiso y la responsabilidad moral con cada uno de los estudiantes, sus aprendizajes y su formación humana (MINEDU, 2012, pág. 19). El respeto a la dignidad y los derechos de los estudiantes, en cualquier de sus niveles, representa el fundamento sobre el cual se rige la ética de la práctica docente. Para ello, la calidad moral, así como el logro de herramientas que promuevan el aprendizaje son competencias fundamentales en la selección de los profesores.

Operacionalización de la variable Práctica Pedagógica

Tabla 2. Operacionalización de variable 2

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Reflexiva	Identidad profesional	1, 2, 3, 4, 5	Adecuada
	Toma de decisiones		(76 – 100)
	Saber docente		Regular (48 – 75)
Relacional	Trabajo en equipo	6, 7, 8, 9, 10	Inadecuada
	Procesos afectivos		(20 – 47)
	Relación, vínculos		
Colegiada	Organización	11, 12, 13, 14, 15	
	Misión y visión institucional		
	Decisión grupal		
Ética	Moralidad		

Responsabilidad social	16, 17, 18,
Idoneidad profesional	19, 20

Elaboración propia

Ficha técnica de Práctica pedagógica

Nombre: Cuestionario sobre Práctica pedagógica

Autor: Roberto F. Llanos Jiménez

Objetivo: Determinar la relación entre la gestión directiva de los Asesores de Área y la Práctica docente en la I.E. Liceo

Naval Almirante Guise en el año 2021.

Población: La población estará constituida por 70 docentes del nivel primaria de una Institución Educativa Pública

Número de ítem: 20

Aplicación: Encuesta Directa

Tiempo: 20 minutos

Escala: Dicotómica

Niveles: Adecuada, Regular, Inadecuada

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DIRECTIVA DE LOS ASESORES DE ÁREA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 GESTIÓN INTERNA							
1	¿El Asesor de Área crea condiciones para una buena relación con los docentes?	X		X		X		
2	¿El Asesor de Área promueve la capacitación de los docentes?	X		X		X		
3	¿El Asesor de Área realiza orientación pedagógica para lograr el desarrollo integral de los docentes?	X		X		X		
4	¿El Asesor de Área presenta informes de los recursos asignados por la institución?	X		X		X		
5	¿El Asesor de Área es competente en el manejo de la función que desempeña?	X		X		X		
6	¿El Asesor de Área se apoya en diversas técnicas de gestión en el manejo de su equipo docente?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿El Asesor de Área crea condiciones para una buena relación con los docentes a su cargo?	X		X		X		
8	¿El Asesor de Área comparte experiencias académicas con los docentes?	X		X		X		
9	¿El Asesor de Área genera confianza a los docentes sobre asuntos laborales?	X		X		X		
10	¿El Asesor de Área conforma comisiones de trabajo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: CAPACIDAD RESOLUTIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿El Asesor de Área genera confianza a los docentes sobre asuntos laborales?	X		X		X		
12	¿El Asesor de Área conforma comisiones de trabajo?	X		X		X		
13	¿El Asesor de Área demuestra liderazgo en su actuar?	X		X		X		
14	¿El Asesor de Área asume la responsabilidad de sus actos?	X		X		X		

15	¿El Asesor de Área brinda atención oportuna a los problemas de los docentes?	X		X		X		
16	¿El Asesor de Área soluciona diferencias entre docentes y estudiantes?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia en todos sus ítems

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Iliá Aleida Guevara Flores . DNI. 06789932

Especialidad del validador: Educación Inicial

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

22 .de Mayo del 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DIRECTIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 REFLEXIVA							
1	¿Desarrolla estrategias apropiadas para asegurar el aprendizaje de los alumnos?	X						
2	¿Inculca en los estudiantes el pensamiento reflexivo en sus actividades?	X						
3	¿Delibera y toma decisiones apropiadas, en la práctica pedagógica con los estudiantes?	X						
4	¿Elabora juicios constructivos sobre su propia práctica pedagógica y la de sus colegas?	X						
5	¿Reflexiona con sus estudiantes sobre las acciones realizadas?	X						
	Dimensión: 2: Relacional	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Desarrolla su labor docente en un ambiente apropiado?	X						
8	¿Mantiene buena relación con el Asesor de Área?	X						
9	¿Desarrolla vínculos afectivos y sociales con su comunidad educativa?	X						
10	¿Mantiene relaciones interpersonales con sus alumnos, a fin de orientarlos en la solución de sus problemas?	X						
	¿El Asesor de Área demuestra preocupación ante los problemas personales de los docentes?	X						
	Dimensión: 3: Colegiada	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Siempre tiene conocimiento de la misión y visión de su centro educativo?	X						
12	¿Participa en los procesos educativos, aportando ideas y alternativas de acción?	X						
13	¿Su aporte y opinión son tomados en cuenta por el Asesor de Área?	X						

14	¿En el desarrollo de sus actividades educativas, el trabajo conjunto, es una de las estrategias que emplea?	X					
15	¿Siente identificación con los objetivos del colegio?	X					
	Dimensión: 4: Ética	X					
16	¿El Asesor de Área inculca el deber, la responsabilidad y la disciplina en el centro educativo?	X					
17	¿Observa conductas inmorales en el centro educativo?	X					
18	¿Dialoga con sus alumnos sobre el comportamiento ético y moral que deben observar en todos sus actos?	X					
19	¿Observa pérdida de valores por parte de algunos alumnos?	X					
20	¿El Asesor de Área muestra un comportamiento acorde a las normas éticas y morales?	X					

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia en todos sus ítems

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Iliá Aleida Guevara Flores . DNI. 06789932

Especialidad del validador: Educación Inicial

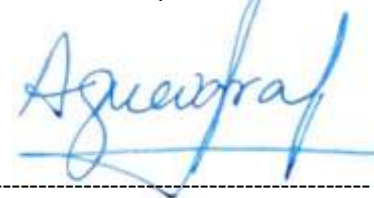
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

22 .de Mayo del 2021



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DIRECTIVA DE LOS ASESORES DE ÁREA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 GESTIÓN INTERNA							
1	¿El Asesor de Área crea condiciones para una buena relación con los docentes?	X		X		X		
2	¿El Asesor de Área promueve la capacitación de los docentes?	X		X		X		
3	¿El Asesor de Área realiza orientación pedagógica para lograr el desarrollo integral de los docentes?	X		X		X		
4	¿El Asesor de Área presenta informes de los recursos asignados por la institución?	X		X		X		
5	¿El Asesor de Área es competente en el manejo de la función que desempeña?	X		X		X		
6	¿El Asesor de Área se apoya en diversas técnicas de gestión en el manejo de su equipo docente?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿El Asesor de Área crea condiciones para una buena relación con los docentes a su cargo?	X		X		X		
8	¿El Asesor de Área comparte experiencias académicas con los docentes?	X		X		X		
9	¿El Asesor de Área genera confianza a los docentes sobre asuntos laborales?	X		X		X		
10	¿El Asesor de Área conforma comisiones de trabajo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: CAPACIDAD RESOLUTIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿El Asesor de Área genera confianza a los docentes sobre asuntos laborales?	X		X		X		
12	¿El Asesor de Área conforma comisiones de trabajo?	X		X		X		

13	¿El Asesor de Área demuestra liderazgo en su actuar?	X		X		X	
14	¿El Asesor de Área asume la responsabilidad de sus actos?	X		X		X	
15	¿El Asesor de Área brinda atención oportuna a los problemas de los docentes?	X		X		X	
16	¿El Asesor de Área soluciona diferencias entre docentes y estudiantes?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): __El instrumento presenta suficiencia en todos sus ítems

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: . Mg: Victor Bernola Céspedes. DNI. 09937081

Especialidad del validador: Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

24 de Mayo del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DIRECTIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 REFLEXIVA							
1	¿Desarrolla estrategias apropiadas para asegurar el aprendizaje de los alumnos?	X						
2	¿Inculca en los estudiantes el pensamiento reflexivo en sus actividades?	X						
3	¿Delibera y toma decisiones apropiadas, en la práctica pedagógica con los estudiantes?	X						
4	¿Elabora juicios constructivos sobre su propia práctica pedagógica y la de sus colegas?	X						
5	¿Reflexiona con sus estudiantes sobre las acciones realizadas?	X						
	Dimensión: 2: Relacional	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Desarrolla su labor docente en un ambiente apropiado?	X						
8	¿Mantiene buena relación con el Asesor de Área?	X						
9	¿Desarrolla vínculos afectivos y sociales con su comunidad educativa?	X						
10	¿Mantiene relaciones interpersonales con sus alumnos, a fin de orientarlos en la solución de sus problemas?	X						
	¿El Asesor de Área demuestra preocupación ante los problemas personales de los docentes?	X						
	Dimensión: 3: Colegiada	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Siempre tiene conocimiento de la misión y visión de su centro educativo?	X						
12	¿Participa en los procesos educativos, aportando ideas y alternativas de acción?	X						

13	¿Su aporte y opinión son tomados en cuenta por el Asesor de Área?	X					
14	¿En el desarrollo de sus actividades educativas, el trabajo conjunto, es una de las estrategias que emplea?	X					
15	¿Siente identificación con los objetivos del colegio?	X					
	Dimensión: 4: Ética	X					
16	¿El Asesor de Área inculca el deber, la responsabilidad y la disciplina en el centro educativo?	X					
17	¿Observa conductas inmorales en el centro educativo?	X					
18	¿Dialoga con sus alumnos sobre el comportamiento ético y moral que deben observar en todos sus actos?	X					
19	¿Observa pérdida de valores por parte de algunos alumnos?	X					
20	¿El Asesor de Área muestra un comportamiento acorde a las normas éticas y morales?	X					

Observaciones (precisar si hay suficiencia): __El instrumento presenta suficiencia en todos sus ítems

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: . Mg: Victor Bernola Céspedes. DNI. 09937081

Especialidad del validador: Educación

24 de Mayo del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DIRECTIVA DE LOS ASESORES DE ÁREA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 GESTIÓN INTERNA							
1	¿El Asesor de Área crea condiciones para una buena relación con los docentes?	X		X		X		
2	¿El Asesor de Área promueve la capacitación de los docentes?	X		X		X		
3	¿El Asesor de Área realiza orientación pedagógica para lograr el desarrollo integral de los docentes?	X		X		X		
4	¿El Asesor de Área presenta informes de los recursos asignados por la institución?	X		X		X		
5	¿El Asesor de Área es competente en el manejo de la función que desempeña?	X		X		X		
6	¿El Asesor de Área se apoya en diversas técnicas de gestión en el manejo de su equipo docente?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿El Asesor de Área crea condiciones para una buena relación con los docentes a su cargo?	X		X		X		
8	¿El Asesor de Área comparte experiencias académicas con los docentes?	X		X		X		
9	¿El Asesor de Área genera confianza a los docentes sobre asuntos laborales?	X		X		X		
10	¿El Asesor de Área conforma comisiones de trabajo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: CAPACIDAD RESOLUTIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿El Asesor de Área genera confianza a los docentes sobre asuntos laborales?	X		X		X		
12	¿El Asesor de Área conforma comisiones de trabajo?	X		X		X		

13	¿El Asesor de Área demuestra liderazgo en su actuar?	X		X		X	
14	¿El Asesor de Área asume la responsabilidad de sus actos?	X		X		X	
15	¿El Asesor de Área brinda atención oportuna a los problemas de los docentes?	X		X		X	
16	¿El Asesor de Área soluciona diferencias entre docentes y estudiantes?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia en todos sus ítems.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Chávez La Rosa, Gladys Rosa **DNI: 07278681**

Especialidad del validador: Educación Primaria.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

24 de mayo del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DIRECTIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 REFLEXIVA							
1	¿Desarrolla estrategias apropiadas para asegurar el aprendizaje de los alumnos?	X						
2	¿Inculca en los estudiantes el pensamiento reflexivo en sus actividades?	X						
3	¿Delibera y toma decisiones apropiadas, en la práctica pedagógica con los estudiantes?	X						
4	¿Elabora juicios constructivos sobre su propia práctica pedagógica y la de sus colegas?	X						
5	¿Reflexiona con sus estudiantes sobre las acciones realizadas?	X						
	Dimensión: 2: Relacional	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Desarrolla su labor docente en un ambiente apropiado?	X						
8	¿Mantiene buena relación con el Asesor de Área?	X						
9	¿Desarrolla vínculos afectivos y sociales con su comunidad educativa?	X						
10	¿Mantiene relaciones interpersonales con sus alumnos, a fin de orientarlos en la solución de sus problemas?	X						
	¿El Asesor de Área demuestra preocupación ante los problemas personales de los docentes?	X						
	Dimensión: 3: Colegiada	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Siempre tiene conocimiento de la misión y visión de su centro educativo?	X						
12	¿Participa en los procesos educativos, aportando ideas y alternativas de acción?	X						
13	¿Su aporte y opinión son tomados en cuenta por el Asesor de Área?	X						

14	¿En el desarrollo de sus actividades educativas, el trabajo conjunto, es una de las estrategias que emplea?	X					
15	¿Siente identificación con los objetivos del colegio?	X					
	Dimensión: 4: Ética	X					
16	¿El Asesor de Área inculca el deber, la responsabilidad y la disciplina en el centro educativo?	X					
17	¿Observa conductas inmorales en el centro educativo?	X					
18	¿Dialoga con sus alumnos sobre el comportamiento ético y moral que deben observar en todos sus actos?	X					
19	¿Observa pérdida de valores por parte de algunos alumnos?	X					
20	¿El Asesor de Área muestra un comportamiento acorde a las normas éticas y morales?	X					

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia en todos sus ítems.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Chávez La Rosa, Gladys Rosa **DNI: 07278681**

Especialidad del validador: Educación Primaria.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

24 de mayo del 2021



Firma del Experto Informante.