



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Gestión directiva en el fortalecimiento de la práctica
docente en época cambiante de escuelas de Lima
Metropolitana, 2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Manrique Amaru, Jose Martin (orcid.org/0009-0002-3896-2283)

ASESORES:

Dra. Clemente Castillo, Consuelo Del Pilar (orcid.org/0000-0002-6994-9420)

Dra. Gonzales Sanchez, Aracelli del Carmen (orcid.org/0000-0003-0028-9177)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CLEMENTE CASTILLO CONSUELO DEL PILAR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Gestión directiva en el fortalecimiento de la práctica docente en época cambiante de escuelas de Lima Metropolitana, 2024", cuyo autor es MANRIQUE AMARU JOSE MARTIN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 23 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CLEMENTE CASTILLO CONSUELO DEL PILAR DNI: 40528957 ORCID: 0000-0002-6994-9420	Firmado electrónicamente por: CCLEMENTEC el 02- 08-2024 16:31:47

Código documento Trilce: TRI - 0832590





ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MANRIQUE AMARU JOSE MARTIN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión directiva en el fortalecimiento de la práctica docente en época cambiante de escuelas de Lima Metropolitana, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
JOSE MARTIN MANRIQUE AMARU DNI: 10150441 ORCID: 0009-0002-3896-2283	Firmado electrónicamente por: JMANRIQUEAM el 23- 07-2024 17:18:54

Código documento Trilce: TRI - 0832591



Dedicatoria:

A mi familia por ser la pieza fundamental para mi crecimiento profesional

Agradecimiento:

A la universidad César Vallejo y a la maestra Consuelo Clemente por sus enseñanzas y paciencia.

Índice de contenidos

Carátula	
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	11
III. RESULTADOS.....	15
IV. DISCUSIÓN.....	25
V. CONCLUSIONES.....	30
VI. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Gestión directiva.....	15
Tabla 2 Práctica docente.....	15
Tabla 3 Gestión.....	16
Tabla 4 Cultura organizativa.....	17
Tabla 5 Programación de la enseñanza.....	17
Tabla 6 Metodología y aprovechamiento de recursos.....	18
Tabla 7 Evaluación de los aprendizajes.....	19
Tabla 8 Prueba de normalidad.....	20
Tabla 9 Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman.....	20
Tabla 10 Prueba de hipótesis general.....	21
Tabla 11 Prueba de hipótesis específica 1.....	22
Tabla 12 Prueba de hipótesis específica 2.....	23
Tabla 13 Prueba de hipótesis específica 3.....	24

Resumen

El presente estudio se enfoca en investigar la relación entre la gestión directiva y el fortalecimiento de la práctica docente en tiempos de cambio en las escuelas de Lima Metropolitana, para contribuir al logro del ODS 4. Las estrategias implementadas en las escuelas de Lima pueden desempeñar un papel crucial en el fortalecimiento de la práctica docente y en la garantía de una educación de calidad, especialmente en épocas de cambio. Se utilizó un enfoque cuantitativo de tipo básico con un diseño no experimental de corte transversal, donde la muestra estuvo conformada por 207 docentes seleccionados mediante un muestreo probabilístico aleatorio simple. Se emplearon como instrumentos dos cuestionarios, tanto de gestión directiva como de práctica docente, con un total de 40 preguntas en escala tipo Likert con valores desde nunca hasta siempre. Los resultados, analizados estadísticamente, mostraron un Rho de 0.953 con una significancia de 0.000 menor a 0.05 y un 95% de confianza, revelando una relación significativa entre ambas variables y respaldando la hipótesis del estudio. En conclusión, la gestión directiva no solo facilita la implementación de estrategias pedagógicas innovadoras y adaptativas, sino que también promueve un ambiente escolar que apoya el desarrollo profesional continuo de los docentes.

Palabras clave: *Gestión, práctica pedagógica, evaluación.*

Abstract

This study focuses on investigating the relationship between management and the strengthening of teaching practice in times of change in schools in Metropolitan Lima, in order to contribute to the achievement of SDG 4. The strategies implemented in Lima schools can play a crucial role in strengthening teaching practice and ensuring quality education, especially in times of change. A basic quantitative approach was used with a non-experimental cross-sectional design, where the sample consisted of 207 teachers selected by simple random probability sampling. Two questionnaires were used as instruments, both on management and teaching practice, with a total of 40 questions on a Likert-type scale with values ranging from never to always. The results, analyzed statistically, showed an Rho of 0.953 with a significance of 0.000 less than 0.05 and 95% confidence, revealing a significant relationship between both variables and supporting the hypothesis of the study. In conclusion, directive management not only facilitates the implementation of innovative and adaptive pedagogical strategies, but also promotes a school environment that supports teachers' continuous professional development.

Keywords: *Management, pedagogical practice, evaluation.*

I. INTRODUCCIÓN

La administración directiva en el impulso de la práctica docente se presenta como una sinergia crucial para el éxito de cualquier entidad educativa. A su vez, el fortalecimiento de la práctica contribuye a los procesos y estrategias ideadas para mejorar y enriquecer las habilidades, conocimientos y competencias profesionales de los docentes, con la finalidad de fomentar la excelencia en enseñar y aprender.

A nivel de Latinoamérica, según la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI, 2020) la administración de la dirección en el reforzamiento del ejercicio del profesor enfrenta varios desafíos significativos en el contexto actual de transformaciones constantes en las escuelas. Una de las dificultades principales se encuentra en la capacidad de los directivos para adaptarse y liderar eficazmente en un entorno educativo que está siendo constantemente influenciado por cambios sociales, tecnológicos, políticos y económicos. Esta complejidad emergente requiere una gestión directiva que no solo sea centrado en gestión de recursos de manera eficaz, sino que también pueda impulsar una cultura organizacional que favorezca la innovación, el aprendizaje continuo y la colaboración entre los docentes. Además, la diversidad cada vez mayor de los estudiantes y las exigencias cambiantes de la sociedad requieren que los directivos sean capaces de desarrollar estrategias inclusivas y equitativas que aborden las prioridades individuales de los alumnos y promuevan la equidad en educación, según (Riveras, 2020).

A nivel nacional, según (MINEDU, 2022) la administración directiva en el refuerzo del ejercicio del maestro de acuerdo al contexto nacional peruano se enfrenta a una compleja red de desafíos en medio de una época caracterizada por cambios vertiginosos en las escuelas. Entre las problemáticas más destacadas se encuentra la limitada capacidad de los directivos para gestionar eficazmente los recursos disponibles, tanto humanos como materiales, debido a la falta de financiamiento adecuado y a la burocracia administrativa que dificulta la asignación eficiente de recursos. Esta situación repercute directamente en la calidad del acompañamiento y apoyo que los docentes necesitan para mejorar su práctica pedagógica en un contexto en el que las demandas educativas y sociales son cada vez más exigentes y cambiantes. Asimismo, la falta de políticas educativas

consistentes y a largo plazo genera una falta de dirección clara para los directivos, quienes muchas veces se ven obligados a adaptarse constantemente a nuevos lineamientos sin contar con el tiempo necesario para implementarlos de manera efectiva. La brecha entre las expectativas de la sociedad y la realidad en las aulas peruanas también representa un desafío significativo, especialmente en un país caracterizado por su diversidad cultural y socioeconómica, lo que requiere un enfoque pedagógico inclusivo y sensible a las particularidades de cada comunidad. Además, la escasez de programas de formación y desarrollo profesional específicamente diseñados para los directivos educativos limita su capacidad para liderar procesos de cambio efectivos e incentivar una cultura escolar orientada para aprender de manera permanente, según (Mayuri, 2022).

A nivel local, en el contexto de Lima, uno de los desafíos principales se encuentra en la carencia de preparación y capacitación de los directivos en materia de liderazgo pedagógico. A menudo, se les asigna este rol sin las competencias necesarias para guiar y apoyar efectivamente al cuerpo docente, lo que limita el impacto que podrían tener en la mejora de la enseñanza. Asimismo, la carga administrativa excesiva que recae sobre los directivos suele restarles tiempo y energía para enfocarse en sus funciones pedagógicas. Esta situación genera un círculo vicioso en el que la gestión curricular y la evaluación docente se ven relegadas, afectando negativamente el crecimiento profesional de los docentes y, por consiguiente, los aprendizajes de los estudiantes, según (Conislla & et al., 2023).

El Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 4 su meta es garantizar una educación que incluya a todos con equidad y de calidad, y promocionar mejoras en el aprendizaje continuas para todas las personas. Por otro lado, la centralización del currículo y la escasa autonomía de las escuelas en Lima limitan la capacidad de los directivos para ajustar los procedimientos pedagógicos a las prioridades de su contexto y alumnado. Esto dificulta la implementación de estrategias innovadoras y la respuesta efectiva a los desafíos emergentes en la educación actual (ONU, 2022).

La administración directiva desarrolla una función primordial en el mejoramiento del ejercicio del profesor, pues, es la encargada de crear un clima

favorable que alienta el aprendizaje y el crecimiento profesional de los docentes. Un liderazgo educativo eficaz puede impulsar la motivación, la colaboración y la innovación entre los docentes, lo cual se refleja en mejores prácticas pedagógicas para los estudiantes.

Por lo tanto, se formuló el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión directiva en el fortalecimiento de la práctica docente en época cambiante de escuelas líneas, 2024? Respecto a los problemas específicos: PE1: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión directiva y la programación de la enseñanza en época cambiante de escuelas líneas, 2024? PE2: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión directiva y la metodología - aprovechamiento de recursos en época cambiante de escuelas líneas, 2024? PE3: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión directiva y la evaluación de los aprendizajes en época cambiante de escuelas líneas, 2024?

El estudio llevado a cabo se fundamenta teóricamente, ya que contribuye al respaldo científico de las capacidades directivas para una gestión educativa altamente eficiente y efectiva, especialmente entre los líderes de instituciones educativas (Sánchez, 2024), es por eso que también es importante que la administración de la dirección aplique una mejora en la labor docente, haciendo seguimiento de como ejercen su rol, también brindarles a los docentes oportunidades de mejora, entre otros, para tener un fin satisfactorio en lo que es la educación. Ofrece una justificación práctica al abordar una necesidad evidente de fortalecer las habilidades de los líderes educativos, quienes son vistos como impulsores de cambio, y su realización se espera que contribuya al desarrollo de esas habilidades (en este caso, en los docentes y líderes directivos) (Sánchez, 2024).

Desde una perspectiva social, la segunda variable se percibe como un recurso valioso para que los profesores perfeccionen sus métodos pedagógicos, lo cual facilita de manera positiva en el avance de su aprendizaje de los tutelados. Este aspecto adquiere importancia en el ámbito académico, dado que, al promover el apoyo pedagógico, los líderes educativos están aportando para que los maestros tengan recursos y el respaldo adecuado con la finalidad de dar una educación de primera a sus tutelados (Perleche, 2024). En cuanto al enfoque metodológico, el

estudio utilizará un cuestionario que será validado mediante su aplicación en coherencia con las variables de interés del estudio (Perleche, 2024).

En relación con el objetivo general, se propone: Determinar la relación de la gestión directiva en el fortalecimiento de la práctica docente en época cambiante de escuelas líneas, 2024. En base a ello planteamos los objetivos específicos: Determinar la relación entre la gestión directiva y la programación de la enseñanza, la metodología - aprovechamiento de recursos y la evaluación de los aprendizajes de escuelas líneas, 2024.

En el mundo, Briones (2020) y Velásquez (2020) presentaron como objetivo común analizar la coherencia entre la práctica docente en el aula y las opiniones de los profesores hacia la administración educativa y establecer los elementos que intervienen en la excelencia, para esto se usó una metodología de investigación del tipo aplicada y de nivel correlacional, a una población total similar de 120 personas. Donde concluye que la comunicación afectuosa y eficaz es un aspecto crucial en la descripción entre los docentes y los familiares.

Asimismo, Angulo (2020) concuerda con Cifuentes y Cárdenas (2020) los cuales presentan como objetivo de estudio aportar Se investigó de manera cuantitativa, sin experimentación, cómo la mejora de las prácticas de enseñanza del rector afecta la percepción de los profesores sobre sus propias prácticas, aplicada a una población común de la zona rural de Colombia. En conclusión, la mejora de las estrategias educativas implementadas por el rector influye directamente en la apreciación que los profesores tienen sobre sus propias prácticas.

Por lo tanto, en Ecuador Campi (2020) buscó establecer la relación entre la gerencia educativa y la productividad de los profesores en un colegio, para ello el tipo de estudio fue de diseño no experimental, con un nivel correlacional, aplicado a un grupo de 15 personas, donde pudo concluir que, una dirección eficiente puede influir de manera considerable en el ejercicio de los docentes, influyendo en su motivación y compromiso con el fin de dar una educación de calidad.

Cabe destacar que, a nivel nacional Herrera (2021) y Castillo (2021) presentan El propósito del trabajo es ver el nexo entre la gestión educativa y el

producto de los profesores. El enfoque metodológico es de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo con un diseño no experimental y de corte transversal, aplicado a una población total del estudio que fue conformada por más de 110 maestros, seleccionados mediante el muestreo no probabilístico, indicando una correlación positiva media. Concluyó que una administración educativa sólida y bien estructurada, centrada en el apoyo y la capacitación del cuerpo docente, para fomentar un ambiente de aprendizaje óptimo y mejorar los resultados educativos en general.

Además, en las investigaciones de Hernández (2022) y Quinde (2023) presentaron El objetivo principal es identificar la relación entre la gestión educativa y el rendimiento de los profesores en las escuelas. Se utilizó un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y con un diseño no experimental en donde se empleó una metodología de tipo cuantitativo, nivel correlacional y con un diseño no experimental, aplicado a una cantidad total de 66 docentes de la institución, elegidos mediante el muestreo no probabilístico. Donde concluyeron, la importancia de implementar estrategias de gestión educativa que promuevan un ambiente propicio para el crecimiento profesional del personal docente, esto, a su vez, ayuda a subir la excelencia de la educación ofrecida por estos centros educativos.

Al respecto Salazar (2021) se planteó como meta determinar el vínculo entre la administración del director y el rendimiento del profesor en dos colegios, para ello se llevó a cabo un proceso metodológico, donde finiquitó que la gestión directiva influye significativamente en diversos aspectos del trabajo de los docentes, como su motivación, satisfacción laboral y capacidad para llevar a cabo prácticas pedagógicas efectivas.

La teoría clásica de la administración por Henri Fayol (1916) establece los principios fundamentales de la gerencia institucional donde identifica las cinco capacidades primordiales de la gerencia: planificación, organización, dirección, coordinación y control. Según su teoría, cada una de las acciones administrativas pueden agruparse en estas funciones, proporcionando un marco sólido para el diseño y la gestión de una organización eficaz. Además, Fayol delineó catorce principios de gerencia, incluidos el poder y la tarea, la unidad de mando, la centralización y la igualdad, sirviendo como pautas para que los gerentes tomen

diversas alternativas en la estructura del trabajo. La teoría clásica también enfatiza la importancia de la estructura organizativa jerárquica, con líneas claras de autoridad y comunicación, lo que permite una coordinación efectiva y una ejecución eficiente de las tareas.

La Teoría X y Teoría Y de Douglas McGregor (1960) ofrecen dos perspectivas contrastantes de la condición del individuo y la gestión de los empleados en las organizaciones. La teoría X sostiene que los individuos son propiamente flojos, buscan eludir responsabilidades y requieren ser supervisados y guiados de cerca para lograr resultados. En contraste, la Teoría Y considera que los trabajadores son inherentemente motivados, andan en del crecimiento personal y son capaces de asumir responsabilidades y autoridad en sus roles laborales. McGregor sugiere que las prácticas de gestión basadas en estas diferentes perspectivas impactan en la conducta de los trabajadores: la Teoría X puede generar un ambiente de trabajo desmotivador y autoritario, mientras que la Teoría Y puede fomentar la participación, la inspiración y el deber de los trabajadores.

Por lo tanto, la Teoría X y Teoría Y de Douglas McGregor (1960) se sustenta en el cual estas teorías representan dos extremos en el espectro de creencias sobre la naturaleza humana y participan significativamente en todas las prácticas de gestión y liderazgo en una organización. La elección entre estas perspectivas puede influir en la cultura organizativa, el clima laboral y el rendimiento de la organización.

Según Douglas McGregor (1960) destacó la importancia de comprender las actitudes de los directivos hacia los empleados y cómo estas actitudes influyen en la gestión directiva y, en última instancia, en la rentabilidad y el resarcimiento gremial de los trabajadores. La gestión administrativa en un colegio consta de una serie de acciones y decisiones tomadas por los líderes administrativos, como directores, rectores o gerentes escolares, para dirigir, organizar y coordinar eficazmente a las personas, finanzas y elementos con el fin de alcanzar las metas educativas y administrativas del colegio (Kochen, 2020). Además, la administración de una dirección en un colegio es primordial, de esta manera se garantiza una educación de calidad en la institución, promoviendo un lugar de buenos aprendizajes positivo y de calidad para los alumnos (Atencio et al., 2020).

Para McGregor (1960) la dimensión gestión varía según si se adopta alguna de las dos teorías, por ello, según la Teoría X, podemos entender que la gestión se centra en la vigilancia constante, el establecimiento de reglas estrictas y la aplicación de incentivos y castigos para motivar a los empleados a trabajar, y según la Teoría Y, la gestión se centra en fomentar la participación de los empleados, brindarles autonomía en sus tareas y crear un entorno de trabajo que promueva la creatividad y la colaboración. De igual manera, la gestión dentro de una institución educativa cumple un rol crucial en asegurar que la entrega del servicio educativo sea eficiente, efectiva y de alta calidad (Soto et al., 2020). Un sistema de gestión bien estructurado y ejecutado no solo ayuda a alcanzar los objetivos educativos, sino que también promueve el desarrollo íntegro de los educandos y fortalece la comunidad educativa en su totalidad (González, 2020).

Al respecto, la cultura organizativa según McGregor (1960), está estrechamente relacionada con las creencias y actitudes de la gerencia hacia los empleados, lo que influye en las prácticas, valores y normas que prevalecen en la empresa. La Teoría X y la Teoría Y presentan dos visiones contrastantes de la cultura organizativa. La Teoría X sugiere un enfoque autoritario, donde se desconfía de los empleados y se les motiva a través de reglas estrictas y supervisión constante. Además, la cultura organizativa en una institución educativa abarca los valores compartidos, creencias, normas, tradiciones y comportamientos que definen su identidad y funcionamiento (Gutiérrez, 2020). Esta cultura impacta en el para el beneficio de las acciones educativas, el vínculo entre personas y miembros de la población del colegio y la percepción tanto interna como externa de la institución (Chiquito & Loor, 2022).

La Teoría Constructivista, representada principalmente por Jean Piaget (1929) sostiene que los estudiantes no son recipientes pasivos de conocimiento, sino que construyen activamente su entendimiento de su entorno mediante su paso por experiencias significativas. Según Piaget, los párvulos pasan por varios ciclos de desarrollo mental, cada una acreditada por imágenes únicas en razonamiento y comprensión. Piaget pone énfasis en que los maestros deben desempeñar el papel de facilitadores, guiando a los alumnos en el desarrollo activo de su conocimiento y proporcionando experiencias educativas que desafíen y estimulen su

pensamiento crítico y creativo. En la práctica docente constructivista, se fomenta la formación dinámica, el trabajo en equipo y la osadía de enfrentar situaciones de su contexto, con un énfasis por la exploración y la experimentación para promover la comprensión profunda y duradera.

El enfoque de aprendizaje mediante descubrimiento de Jerome Bruner (1960) postula que los alumnos comprenden más fácil cuando participan activamente en la evolución de construir su particular saber. Bruner afirma que aprender es una secuencia activa y significativa que implica la exploración, la manipulación y la reinterpretación de la información. En vez de transmitir conocimientos, los educadores deben diseñar experiencias de aprendizaje que desafíen a los discípulos a avizorar situaciones propias de cada uno, mediante la indagación y la resolución de problemas. Este enfoque impulsa el incremento de habilidades cognoscitivas mayores, ahí tenemos al razonamiento analítico, la imaginación y la meta cognición. Bruner también acentúa el interés de la disposición en la presentación del material, utilizando la "espiral curricular" para introducir conceptos de manera gradual, pero ofreciendo oportunidades para que los estudiantes profundicen en ellos a medida que adquieren más conocimientos y habilidades.

De acuerdo con Jerome Bruner (1960) la teoría del aprendizaje por descubrimiento y del constructivismo. Su enfoque en la práctica docente priorizaba estimular la participación activa del alumno desde su propia evolución de su formación, promoviendo la exploración, la experimentación y el descubrimiento. En ese sentido la práctica docente comprende las actividades, estrategias, métodos y acciones que un docente realiza en el desarrollo de enseñanza-aprendizaje, tanto interna o externamente del colegio (Gascón & Nicolás, 2021). Además, involucra la aplicación de conocimientos pedagógicos, habilidades didácticas y competencias profesionales para mediar su enseñanza de los estudiantes y promover su desarrollo integral (Romo et al., 2020).

Para la programación de la enseñanza, Bruner (1960) enfatiza la importancia de estructurar el contenido de manera que sea accesible para el estudiante, pero también lo suficientemente desafiante como para fomentar el descubrimiento. Propone la secuencia de la "espiral curricular", donde los conceptos se presentan

en una estructura en espiral. Por ello, La programación educativa realizada por los docentes consiste en planificar y organizar las actividades de enseñanza que se desarrollarán en un lapso determinado (Alcaraz et al., 2020). Esto conlleva establecer metas de aprendizaje, escoger los temas a tratar, diseñar estrategias didácticas, identificar los recursos requeridos y estructurar las actividades en una secuencia coherente (Jones et al., 2022).

Además, Bruner (1960) exploró la metodología y el uso de recursos desde una óptica constructivista. Destacó lo necesario que es comprometer activamente a los pupilos en su aprendizaje y resaltó la importancia de emplear una diversidad de recursos para apoyar este proceso. Cabe destacar que la metodología educativa que se propone enfatiza un aprendizaje interactivo y centrado en el estudiante, donde se promueve la exploración y solución de problemas, alentando a los estudiantes a ser proactivos en su educación, utilizando métodos como el aprender desde la casuística, el diálogo socrático y el modelado, de esta manera, descubrir conocimientos (Ávalos, 2021). Además, se subraya la importancia de diversificar los recursos didácticos, aprovechando tecnologías, medios y experiencias prácticas. Bruner aboga por presentar la información de una manera que sea directamente aplicable y pertinente, consolidando que la instrucción sea relevante y habituado para los alumnos (Gajardo & Díez, 2021).

Por lo tanto, Bruner (1960) planteó que la evaluación de los aprendizajes debe ser completa y enfocada en comprender cómo los estudiantes desarrollan su conocimiento. Bruner destacó que la evaluación no debería restringirse a la memorización de datos, sino que tendría que priorizar la comprensión profunda, la habilidad para resolver problemas y la aplicación del conocimiento en diferentes situaciones. En ese sentido, propone que la evaluación se centre en comprender cómo los estudiantes construyen y aplican el conocimiento en contextos auténticos. Bruner aboga por métodos de evaluación que valoren la comprensión profunda, la capacidad para transferir el aprendizaje a nuevas situaciones y la capacidad para abordar problemas de forma innovadora (Cruzado, 2022). Esta va más allá de calificar respuestas correctas, enfocándose en el proceso, la retroalimentación y la comprensión contextual (Morales et al., 2020).

En lo concerniente a la Hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión directiva y el fortalecimiento de la práctica docente en época cambiante de escuelas líneas, 2024. Y las Hipótesis específicas: HE1: Existe relación significativa entre la gestión directiva y la programación de la enseñanza, la gestión directiva y la metodología - aprovechamiento de recursos y la gestión directiva y evaluación de los aprendizajes en época cambiante de escuelas líneas, 2024.

II. METODOLOGÍA

La investigación es de tipo básica, dando prioridad a la comprensión del tema más que en su aplicación práctica inmediata. Además, el enfoque cuantitativo es caracterizado por la recopilación, estudio y entendimiento de datos numéricos con el fin de comprender fenómenos y atender interrogantes del estudio. Su rigor, precisión y universalidad lo convierten en una herramienta invaluable para el avance científico en diversas áreas del conocimiento (Hernández & Mendoza, 2018)

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), el objetivo del diseño no experimental es identificar patrones, relaciones y tendencias entre las variables sin manipularlas. Se trata de comprender cómo las variables interactúan y se influyen mutuamente en su medio natural, sin la interferencia del investigador. El nivel correlacional se empleó con el fin de comparar en vínculo entre dos o más variables. En el contexto de la administración directiva y el rol del docente, este enfoque puede aplicarse para saber si hay un vínculo entre los aspectos.

Asimismo, la administración de la dirección comprende las actividades y responsabilidades realizadas por los líderes de una organización para dirigir, coordinar y supervisar las operaciones y recursos de un colegio cuya finalidad es el logro de metas establecidas. Esto incluye la formulación de decisiones valiosas, la creación de políticas y procedimientos, y la asignación de recursos de forma eficiente, motivar al personal, gestionar el cambio y efectivizar los roles asegurando la calidad y rendimiento (Aguirre, 2019).

Para medir la variable de gestión directiva, se utilizó la Teoría X y la Teoría Y de Douglas McGregor (1960), presentándose en las dimensiones de gestión, que se refiere al tratamiento de planificar, organizar, liderar y supervisar los medios de una entidad para alcanzar sus metas. Además, se considerará la cultura organizativa, que comprende las reglas, principios, creencias y modales que comparten los integrantes de una corporación, y que servirá para elaborar los ítems como instrumento de estudio.

Por otro lado, la práctica docente es una actividad compleja y fundamental para el éxito del proceso educativo, donde un docente efectivo es aquel que posee

las habilidades, conocimientos y valores necesarios para crear un ambiente de aprendizaje positivo y facilitar el aprendizaje de todos sus estudiantes (Naycir & Zuñiga, 2020).

Así será como se utiliza la doctrina del aprender por descubrir de Jerome Bruner (1960) se usa como herramienta para medir la variable de práctica docente en varias dimensiones. Lo primero es dimensionar el esquema de la instrucción, que se conecta a la fase de preparación sistemática y detallada de las acciones educativas. La segunda dimensión es la metodología y el aprovechamiento de recursos, que se refiere al conjunto de pasos ordenados y sistemáticos seguidos para el desarrollo de actividades educativas. Además, la valoración de lo que aprenden, nos referimos al juicio a través del cual se analizan y valoran los conocimientos, habilidades, actitudes y competencias adquiridas por los estudiantes, y se utilizará para formular los ítems necesarios en el estudio.

Por otra parte, la población se compone por 450 docentes de escuelas en línea. Según Arias y Covinos (2021), la población a tratar es el equipo completo de gente que el investigador desea estudiar para obtener conclusiones generalizables sobre un fenómeno o situación particular.

Asimismo, teniendo como criterio de inclusión los siguientes puntos; los docentes que tienen más de tres años en la institución, los docentes que trabajan toda la semana, donde, al final, los integrantes que eligieron aportar de forma voluntaria. Por otro lado, las pautas de exclusión son; los docentes que tienen menos de tres años en la institución, los docentes que solo trabajan por horas, los docentes que no accionaron al 100% en resolver las preguntas, y también, los que no deseen realizarlo.

La muestra está compuesta por 207 docente de escuelas en línea. La muestra es un subconjunto cuidadosamente seleccionado del grupo investigado. En este caso, por consiguiente, se aplicará el análisis de prueba finita correspondiente. En esta situación, se usó el muestreo probabilístico aleatorio simple implica la selección de muestras donde los miembros del grupo tienen una posibilidad igual y conocida de ser seleccionado. En este enfoque, los componentes individuales se eligen aleatoriamente de la población sin reemplazo, lo que indica

que un elemento seleccionado no puede ser elegido nuevamente (Arias & Covinos, 2021).

Por otro lado, la técnica que se utilizó es la encuesta que es una técnica de recojo de información que se usa para verificar la presencia o ausencia de características o criterios específicos en un objeto, proceso o desempeño (Arias & Covinos, 2021). Usando un cuestionario como instrumento de investigación que incluye una serie de preguntas elaboradas para recolectar datos sobre un tema específico.

Por ello se realizó el proceso de análisis de datos usando el software SPSS 25, con una mirada particular en el análisis de las variables de investigación y la posterior visualización de los resultados mediante tablas y gráficos (Salazar & Del Castillo, 2018) Valorando la conformidad de las cifras, se aplicó Kolmogorov-Smirnov, porque pasamos más de 50 cifras recolectadas. Luego, de acuerdo a los resultados obtenidos, se emplearon diferentes métodos: si las cifras continúan una secuencia normal, se usa el coeficiente de Pearson; si no fuera así, presente una repartición normal, se recurrirá al coeficiente de Rho de Spearman. Al mismo tiempo, la estadística inferencial siempre es una herramienta fundamental para realizar investigaciones científicas y tomar decisiones basadas en datos, ya que permite extraer conclusiones generales sobre una población a partir de una muestra específica.

Este estudio se caracteriza por su originalidad y aporte novedoso al campo de estudio de la Universidad César Vallejo. Donde la información elegida se citará y respaldará conforme a las normativas de las normas de los derechos del autor (Arias & Covinos, 2021). Con respecto a las variables de observación sobre los docentes de las escuelas en línea, se permitió que los docentes participen libremente en el llenado de las encuestas, en línea con el principio ético de autonomía (Rendtorff, 2020). Donde la beneficencia involucra la implementación de una gestión directiva efectiva ya que esta promueve un contexto escolar favorable para la instrucción, lo que se traduce en una mejor calidad de la enseñanza (Choquehuanca, 2017). Asimismo, la investigación respetó la no maleficencia de los participantes, proteger su privacidad y asegurar la ecuanimidad

en la fase de encuesta. Estos principios éticos son fundamentales de esta manera garantizamos el estudio (OEA, 2021).

III. RESULTADOS

Análisis representativo

Tabla 1

Gestión directiva

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	79	38,2
	Regular	85	41,1
	Eficiente	43	20,8
	Total	207	100,0

Interpretación:

La Tabla 1 muestra cómo perciben los encuestados la gestión directiva de la escuela. Las cifras muestran que el 38.2% de los estudiados consideran que esta gestión es deficiente, mientras que el 41.1% la describe como regular. En contraste, el 20.8% opina que la gestión directiva es eficiente. Estos datos resaltan la variedad de perspectivas en la colectividad educativa sobre la administración del colegio.

Tabla 2

Práctica docente

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	73	35,3
	Regular	85	41,1
	Eficiente	49	23,7
	Total	207	100,0

Interpretación:

Según la tabla 2 se puede observar la sensación de los encuestados sobre el ejercicio docente en la escuela. Según los resultados, el 35.3% de los encuestados considera que la práctica docente es deficiente, mientras que el 41.1% la califica como regular. Por otro lado, el 23.7% de los encuestados opina que la práctica docente es eficiente. Estos datos sugieren áreas donde podrían implementarse mejoras para aprovechar al máximo la formación y desarrollo de los educandos.

Tabla 3

Gestión

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	81	39,1
	Regular	86	41,5
	Eficiente	40	19,3
	Total	207	100,0

Interpretación:

En la tabla 3 podemos ver la sensación de los encuestados sobre la gestión general de la escuela. Según los resultados, el 39.1% de los encuestados considera que la gestión es deficiente, mientras que el 41.5% la califica como regular. Por otro lado, el 19.3% de los encuestados opina que la gestión es eficiente. Estos datos reflejan áreas donde podrían implementarse mejoras para fortalecer el funcionamiento y la satisfacción de todos los involucrados en el entorno educativo.

Tabla 4*Cultura Organizativa*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	79	38,2
	Regular	84	40,6
	Eficiente	44	21,3
	Total	207	100,0

Interpretación:

Las cifras de tabla 4 se muestra la sensación de los participantes sobre la cultura organizativa de la institución. Según los resultados, el 38.2% de los encuestados considera que la cultura organizativa es deficiente, mientras que el 40.6% la califica como regular. Por otro lado, el 21.3% de los encuestados opina que la cultura organizativa es eficiente. Estos datos proporcionan una visión variada sobre cómo los miembros de la escuela perciben el ambiente organizacional.

Tabla 5

Programación de la enseñanza

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	78	37,7
	Regular	93	44,9
	Eficiente	36	17,4
	Total	207	100,0

Interpretación:

En la tabla 5 se presenta la apreciación de los educadores en cuanto a la programación de la instrucción en el colegio. Según los resultados, el 37.7% de los encuestados considera que la programación de la enseñanza es deficiente,

mientras que el 44.9% la califica como regular. Por otro lado, el 17.4% de los encuestados opina que la programación de la enseñanza es eficiente.

Tabla 6

Metodología y aprovechamiento de recursos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	72	34,8
	Regular	78	37,7
	Eficiente	57	27,5
	Total	207	100,0

Interpretación:

Según la tabla 6 se presenta la sensación de los encuestados sobre la metodología y el aprovechamiento de recursos en la institución. Según los resultados, el 34.8% de los encuestados considera que la metodología y el aprovechamiento de recursos son deficientes, mientras que el 37.7% los califica como regulares. Por otro lado, el 27.5% de los encuestados opina que la metodología y el aprovechamiento de recursos son eficientes.

Tabla 7*Evaluación de los aprendizajes*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	73	35,3
	Regular	85	41,1
	Eficiente	49	23,7
	Total	207	100,0

Interpretación:

Mientras que en la tabla 7 podemos visualizar que la sensación de los encuestados sobre la evaluación de los aprendizajes en la escuela. Según los resultados, el 35.3% de los encuestados considera que la evaluación de los aprendizajes es deficiente, mientras que el 41.1% la califica como regular. Por otro lado, el 23.7% de los encuestados opina que la evaluación de los aprendizajes en los tutelados, es eficiente.

Análisis inferencia

La prueba de Kolmogórov-Smirnov lo usamos para entender si las cifras siguen una repartición normal. Si este estudio rechaza la hipótesis nula, nos indican que las cifras no siguen una distribución normal. Es útil especialmente cuando hay más de 50 observaciones en la muestra de datos.

H₀: La variable presenta una distribución normal

H₁: La variable no presenta una distribución normal

Criterios de aceptabilidad

El nivel de significancia (Sig.) es un dato que indica la probabilidad de que los resultados de una prueba sean debidos al azar. Cuando el valor de Sig. es menor al 0,05%, se descarta la hipótesis nula, lo que sugiere que la distribución de la población no sigue una distribución normal, por lo tanto, se recomienda el uso de la correlación de Spearman. Si el valor de Sig. es mayor al 0,05%, se acepta la

hipótesis nula, lo que indica que la población sigue una distribución normal y se debe emplear la correlación de Pearson.

Tabla 8
Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión directiva	,246	207	,000	,797	207	,000
Práctica docente	,230	207	,000	,802	207	,000
Gestión	,252	207	,000	,794	207	,000
Cultura Organizativa	,246	207	,000	,797	207	,000
Programación de la enseñanza	,244	207	,000	,795	207	,000
Metodología y aprovechamiento de recursos	,228	207	,000	,800	207	,000
Evaluación de los aprendizajes	,230	207	,000	,802	207	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Los resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, llevada a cabo utilizando el software estadístico SPSS, indicaron que los datos no siguen una distribución normal. Este hallazgo sugiere que el nivel de significancia es menor que 0,05, lo que conduce al rechazo de la hipótesis nula.

Tabla 9
Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Rho	Significado
0	Correlación nula
0.01 - 0.19	Correlación positiva muy baja
0.20 - 0.39	Correlación positiva baja
0.40 - 0.69	Correlación positiva moderada
0.70 - 0.89	Correlación positiva alta
0.90 - 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación perfecta

Nota. Hernández y Mendoza (2018) Metodología de la investigación

Prueba Hipótesis

Regla de decisión:

Si el nivel de significancia es menor que 0,05, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1).

Si el nivel de significancia es mayor que 0,05, se rechaza la hipótesis alternativa (H_1) y se acepta la hipótesis nula (H_0).

Hipótesis general:

H₁: Existe relación significativa entre la gestión directiva y el fortalecimiento de la práctica docente en época cambiante de escuelas líneas, 2024

H₀: No existe relación significativa entre la gestión directiva y el fortalecimiento de la práctica docente en época cambiante de escuelas líneas, 2024

Tabla 10

Prueba de hipótesis general

Correlaciones				
			Gestión directiva	Práctica docente
Rho de Spearman	Gestión directiva	Coeficiente de correlación	1,000	,953**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	207	207
	Práctica docente	Coeficiente de correlación	,953**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	207	207

Interpretación

En la tabla 10, se visualiza un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0,953 entre las variables. Esta correlación es positiva muy alta, lo que sugiere una relación entre las variables. Además, el nivel de significancia bilateral es de 0,000,

lo que indica que es altamente improbable que los resultados sean aleatorios, fortaleciendo la validez de la relación identificada.

Hipótesis específicas:

Hipótesis 1

H1: Existe relación significativa entre la gestión directiva y la programación de la enseñanza en época cambiante de escuelas líneas, 2024.

H0: No existe relación significativa entre la gestión directiva y la programación de la enseñanza en época cambiante de escuelas líneas, 2024.

Tabla 11

Prueba de hipótesis específica 1

Correlaciones				
			Gestión directiva	Programación de la enseñanza
Rho de Spearman	Gestión directiva	Coeficiente de correlación	1,000	,973**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	207	207
	Programación de la enseñanza	Coeficiente de correlación	,973**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	207	207

Interpretación

En la tabla 11, se observa un coeficiente de conexión de Spearman (Rho) de 0,973 entre las variables. Este coeficiente indica una conexión positiva muy alta, lo que sugiere una relación fuerte entre las variables. Además, el nivel de significancia bilateral es de 0,000, lo que significa que es muy poco probable que los resultados sean aleatorios, respaldando la validez de la relación identificada.

Hipótesis 2

H1: Existe relación significativa entre la gestión y la metodología y aprovechamiento de recursos en época cambiante de escuelas líneas, 2024.

H0: Existe relación significativa entre la gestión y la metodología y aprovechamiento de recursos en época cambiante de escuelas líneas, 2024.

Tabla 12

Prueba de hipótesis específica 2

Correlaciones				
			Gestión directiva	Metodolo gía y aprovech amiento de recursos
Rho de Spearman	Gestión directiva	Coeficiente de correlación	1,000	,929**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	207	207
	Metodología y aprovechami ento de recursos	Coeficiente de correlación	,929**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	207	207

Interpretación

En la tabla 12, se muestra un coeficiente de conexión de Spearman (Rho) de 0,929 entre las variables, lo que refleja una conexión positiva muy alta. Además, el nivel de significancia bilateral es de 0,000, indicando que es altamente improbable que los resultados sean producto del azar.

Hipótesis 3

H1: Existe relación significativa entre la gestión directiva y la evaluación de los aprendizajes en época cambiante de escuelas líneas, 2024.

H0: No existe relación significativa entre la gestión directiva y la evaluación de los aprendizajes en época cambiante de escuelas líneas, 2024.

Tabla 13

Prueba de hipótesis específica 3

Correlaciones				
			Gestión directiva	Evaluación de los aprendizajes
Rho de Spearman	Gestión directiva	Coeficiente de correlación	1,000	,953**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	207	207
	Evaluación de los aprendizajes	Coeficiente de correlación	,953**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	207	207

Interpretación

La tabla 13 se visualiza que el coeficiente de conexión Rho Spearman entre las variables es de 0,953. Este coeficiente es positiva muy alta, lo que indica que hay una fuerte conexión entre las variables. El nivel de significancia bilateral es de 0,000, que es menor que 0,05. Esto dice que es muy poco probable que los resultados sean aleatorios.

IV. DISCUSIÓN

En este estudio, al resolver la conexión de la Gestión directiva y el fortalecimiento del ejercicio docente en época cambiante de escuelas de Lima Metropolitana, se encontró que el valor obtenido fue de 0,953, lo que demuestra un nivel correlacional positivo muy alto entre las variables, este hallazgo indica que a través de un liderazgo efectivo, el fomento del desarrollo profesional, la creación de una cultura colaborativa y la implementación de estrategias innovadoras, es posible mejorar significativamente la calidad de lo que se desea enseñar y preparar a los tutelados para enfrentar los retos del siglo XXI. Mis resultados son semejantes a los de Salazar (2021), quien en su trabajo encontró una tasa de 0.983, también mostrando una conexión positiva entre las variables. Salazar nos menciona su implementación de estrategias de gestión directiva innovadoras y adaptativas es crucial para el crecimiento profesional de los docentes y la mejora de los resultados educativos. Es fundamental que los directores y equipos administrativos reconozcan su rol estratégico y trabajen de manera comprometida para transformar sus instituciones en centros de excelencia educativa.

Asimismo, el estudio guarda relación con lo que presentó Hernández (2022), que demostró una conexión positiva con un valor de 0.994. Hernández quien manifestó que un liderazgo directivo fuerte y proactivo facilita un entorno escolar que fomenta la colaboración y el desarrollo continuo de los docentes, lo cual es esencial para enfrentar los desafíos y cambios en el ámbito educativo.

En ese sentido, la teoría clásica de la administración (1916) plantea que administrar eficientemente y la organización adecuada son fundamentales para el éxito de cualquier institución, sugiriendo que los directivos deben planificar, organizar, dirigir y controlar las acciones y su efectividad para alcanzar los objetivos organizacionales. Aplicada al contexto educativo, esta teoría aumenta la noción de que una buena gestión directiva es necesaria para la consolidación del ejercicio docente, especialmente en tiempos de cambio, ya que proporciona la estructura y el apoyo necesarios para que los docentes puedan adaptarse y mejorar continuamente. Fayol también enfatiza la importancia de la estructura organizativa jerárquica, con líneas claras de autoridad y comunicación, lo que permite una coordinación efectiva y una ejecución eficiente de las tareas.

Por otro lado, el objetivo específico 1, que consistía en determinar la relación entre la gestión directiva y la programación de la enseñanza en escuelas, nos dio un valor de 0.973, con un grado de significancia bilateral de 0,000, el cual es menor de 0.05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Esto nos dice que una gestión directiva eficiente facilita la planificación y organización efectiva de las acciones educadoras, lo cual es fundamental para el desarrollo de un currículo coherente y efectivo. Además, este hallazgo sugiere que los directores que implementan estrategias de gestión claras y estructuradas pueden influir positivamente en la excelencia en la instrucción y el aprendizaje.

Estas cifras son parecidas a las presentadas por Briones (2020), quien en su trabajo presentó un valor de 0.790, y así demostró el nexo positivo entre las variables, donde concluye que una gestión directiva participativa y bien estructurada contribuye significativamente a la calidad de la programación de la enseñanza, permitiendo un mejor diseño y ejecución de los planes educativos, lo que facilita un ambiente educativo más organizado y orientado a lograr objetivos académicos. Destacando la importancia de la formación y el apoyo continuo a los directivos escolares para mantener una alta calidad en la programación de la enseñanza.

De la misma manera, el estudio guarda relación con lo presentado por Cifuentes y Cárdenas (2020) quienes presentaron un valor de 0.490, indicando que aunque el nexo entre gestión directiva y programación de la enseñanza es positiva, su impacto puede variar dependiendo del contexto y de las estrategias específicas implementadas por los directivos, sugiriendo que factores adicionales pueden influir en esta relación, la que debe ser complementada con políticas educativas inclusivas y recursos adecuados para maximizar su impacto en la programación de las clases. También indican, la necesidad de adaptar las estrategias de gestión a las realidades de cada institución educativa.

Finalmente, de acuerdo con Douglas McGregor (1960) destaca la importancia de la percepción y las creencias de los directivos sobre sus empleados (en este caso, los docentes) pueden influir significativamente en su comportamiento y desempeño. Aplicando esta teoría al contexto educativo, una gestión directiva que adopta una visión positiva y de confianza hacia los docentes (Teoría Y) es más

probable que promueva un entorno de trabajo colaborativo y motivador, lo cual puede fortalecer la programación de la enseñanza y, en consecuencia, la práctica docente en general. Este enfoque promueve un ambiente de trabajo más positivo y colaborativo, lo cual es esencial para enfrentar los desafíos de la educación en tiempos de cambio.

En concordancia con el objetivo específico 2, que busca determinar la conexión entre la gestión directiva y la metodología - aprovechamiento de recursos en escuelas, arrojó un coeficiente de correlación de 0.929, con un nivel de relevancia bilateral de 0.000, significativamente menor que 0.05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, y se concluye que la gestión directiva y la metodología - aprovechamiento de recursos implica que una gestión directiva eficaz contribuye significativamente a la implementación de metodologías docentes innovadoras y al uso óptimo de los recursos disponibles. Este resultado destaca la importancia de una dirección escolar que promueva la actualización continua de los profesores y la inversión en recursos educativos, permitiendo así una enseñanza de mayor calidad y adaptada a las necesidades actuales.

Este resultado es parecido con el trabajo realizado por Quinde (2023), porque localizó un coeficiente significativo de 0.668, usando el coeficiente de correlación de Spearman. Este trabajo menciona que una gestión directiva participativa y comprometida es vital para gestionar los recursos educativos y mejorar las metodologías de enseñanza, siendo la colaboración entre directivos y docentes en la planificación y ejecución de estrategias pedagógicas es fundamental para el éxito educativo. En tal sentido, las cifras coinciden con el estudio de Castillo (2021), que mostró un coeficiente de 0.476, resaltando la conexión positiva entre la gestión directiva y la metodología - aprovechamiento de recursos, lo que sugiere que la contaminación del agua no solo tiene impactos ambientales, sino también repercusiones directas en el bien de las personas que dependen de estos ecosistemas acuáticos para sus actividades diarias.

En este contexto, la dimensión metodología - aprovechamiento de recursos es crucial para garantizar que los docentes puedan adaptarse a los cambios y utilizar las herramientas disponibles de manera efectiva, lo que incluye el uso de

tecnologías educativas modernas, materiales didácticos actualizados y nuevas formas de pedagogía que sean innovadoras y que atiendan las prioridades de los educandos. Una gestión directiva que fomente la innovación y el uso pertinente de los recursos podrían crear un clima propicio de aprendizaje más dinámico y efectivo.

Asimismo, Jean Piaget (1929) explica que el aprender es una sucesión dinámica en el que los tutelados desarrollan el saber mediante la interacción con su entorno, dando importancia el proporcionar a los estudiantes recursos adecuados y oportunidades para explorar y experimentar. En este sentido, una gestión directiva que facilite el acceso a una variedad de recursos educativos y promueva metodologías activas puede potenciar el desarrollo cognitivo de los estudiantes, reforzando la idea que una gestión directiva eficaz no solo se centra en la administración del colegio, sino también en la visualizar un ambiente educativo propicio que favorezca el aprendizaje activo y significativo.

Seguidamente con el objetivo 3, el cual es determinar la conectividad entre la gestión directiva y la evaluación de los aprendizajes en escuelas, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.953, con un nivel de relevancia bilateral de 0.000, significativamente menor que 0.05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, afirmando que una gestión directiva efectiva y bien estructurada puede mejorar significativamente los procesos de evaluación en las escuelas, asegurando que las evaluaciones sean más precisas, justas y alineadas con los objetivos educativos. Además, destaca la importancia de los directivos en la implementación de sistemas de evaluación donde se promueva el desarrollo de la integridad de los tutelados.

Este resultado guarda similitud con el trabajo realizado por Quispe (2024), que también pudo ver un coeficiente significativo de 0.420, usando el coeficiente de correlación de Spearman, afirmando que la gestión directiva contribuye positivamente en la calidad de las evaluaciones de aprendizaje, donde los directivos cumplen un rol clave en la capacitación de los docentes y en la creación de políticas de evaluación que reflejen el verdadero rendimiento y progreso de los estudiantes.

También, los resultados se asemejan con el estudio de Ángulo (2020), que demostró un coeficiente de 0.94, resaltando un nexo positivo entre la variable gestión directiva con la dimensión evaluación de los aprendizajes, donde se evidencia que una gestión directiva comprometida y orientada a la mejora continua puede facilitar la implementación de prácticas de evaluación más efectivas y centradas en el estudiante, siendo una necesidad el que los directivos fomenten una cultura de evaluación formativa, donde los resultados de los indicadores de evaluación se utilicen para guiar el proceso pedagógico.

Asimismo, la evaluación de lo que se enseña, alude a los procesos y herramientas utilizados para medir el nivel de comprensión, habilidades y competencias adquiridas por los estudiantes, lo que incluye pruebas formales, proyectos, observaciones y autoevaluaciones que permiten obtener una visión completa del progreso del alumno. Una gestión directiva que apoya y valora la evaluación como parte integral del proceso educativo puede contribuir significativamente a mejorar los resultados académicos y el desarrollo personal de los tutelados.

Siendo sustentada por el enfoque de aprender mediante descubrimiento de Jerome Bruner (1960), ofrece un marco útil para comprender cómo los estudiantes desarrollan activamente su conocimiento mediante la exploración y el descubrimiento orientado. Bruner argumenta que la evaluación debe ser una herramienta para identificar las estrategias de aprendizaje efectivas y para ajustar la enseñanza a lo que necesitan los estudiantes. De tal manera, una gestión directiva que promueva este enfoque es capaz de generar un ambiente de aprendizaje más dinámico y adaptativo, donde la evaluación sirve no solo para medir, sino para mejorar continuamente el proceso educativo.

V. CONCLUSIONES

A partir del objetivo general de este trabajo, se verificó que hay una conexión significativa positiva muy alta entre la gestión directiva y la práctica docente en época cambiante de escuelas de Lima Metropolitana, con un $Rho = 0,953$ y $p\text{-valor} = 0,000$. En conclusión, la gestión directiva no solo facilita el uso de estrategias pedagógicas innovadoras y adaptativas, sino que también promueve un ambiente escolar que apoya el crecimiento profesional continuo de los maestros.

Del primer objetivo específico, se comprobó que sí existe conexión significativa entre la gestión directiva y la programación de la enseñanza en época cambiante de escuelas de Lima Metropolitana, donde se corrobora una correlación extremadamente positiva muy alta con un Rho de $0,973$ y $p\text{-valor}$ de $0,000$. En conclusión, la implementación eficaz de metodologías de enseñanza innovadoras y adaptativas que aseguran la relevancia y efectividad del proceso educativo fomenta un ambiente de aprendizaje dinámico y receptivo.

Del segundo objetivo específico, se comprobó que existe conexión significativa entre la gestión directiva y la metodología y el aprovechamiento de recursos en época cambiante de escuelas de Lima Metropolitana, con una asociación positiva muy alta, representado con un Rho de $0,929$ y $p\text{-valor}$ de $0,000$. En conclusión, un liderazgo directivo fuerte facilita la adaptación rápida y efectiva a las nuevas tecnologías y herramientas educativas, asegurando que los medios disponibles se usen de manera óptima para apoyar los objetivos educativos y el éxito estudiantil.

Del tercer objetivo específico, se comprobó que sí existe correlación significativa entre la Gestión directiva y la Evaluación de los aprendizajes en época cambiante de escuelas de Lima Metropolitana, con una asociación positiva muy alta, representado con un Rho de $0,953$ y $p\text{-valor}$ de $0,000$. En conclusión, una gestión directiva efectiva no solo establece políticas y prácticas que promueven la valoración formativa y sumativa de los conocimientos adquiridos, sino que también fomenta un ambiente escolar donde la retroalimentación se utiliza para mejorar continuamente la enseñanza y el aprendizaje.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda que las instituciones educativas establezcan programas, como lo son la actualización pedagógica, el uso de nuevas tecnologías y metodologías innovadoras, y el fortalecimiento de habilidades de liderazgo y colaboración, enfocados en el desarrollo profesional integral y continuo para sus docentes. Además, es crucial que los directivos escolares fomenten una cultura de aprendizaje colaborativo entre los docentes, facilitando espacios para el intercambio de buenas prácticas y la reflexión conjunta sobre los desafíos educativos.

Se recomienda que los directivos escolares promuevan la adopción de metodologías pedagógicas que atiendan las necesidades individuales de los alumnos y a lo que necesita el entorno educativo cambiante, lo que incluye la integración de enfoques como el aprendizaje por diseños, el aprendizaje colaborativo y el uso de tecnologías educativas. Además, es esencial que los directivos proporcionen a los docentes el apoyo y los recursos necesarios para experimentar y adaptar estas metodologías en sus aulas, asegurando así una enseñanza relevante y efectiva.

Se recomienda que los directivos escolares se capaciten continuamente en el uso y la gestión de tecnologías educativas, estableciendo políticas claras para la adquisición y el uso de recursos tecnológicos, asegurando su integración efectiva en el currículo y las prácticas pedagógicas. Los directivos también deben fomentar una cultura de innovación y adaptación dentro de la escuela, incentivando a los docentes a explorar y utilizar nuevas herramientas tecnológicas que puedan enriquecer el proceso de enseñanza y mejorar los resultados académicos.

Se recomienda que los líderes educativos desarrollen sistemas de evaluación integrales que incluyan tanto evaluaciones formativas como sumativas, donde se proporcionen capacitación a los docentes sobre las mejores formas de evaluar y el uso de data obtenidas para mejorar los logros de aprendizaje. También, es fundamental que se establezcan mecanismos de retroalimentación regular y constructiva entre docentes y estudiantes, creando un entorno de mejora constante y asegurando que las evaluaciones sean utilizadas de manera efectiva para respaldar el avance académico de todos los alumnos.

REFERENCIAS

- Aguirre, N. (2019). *Gestión directiva y desarrollo profesional docente en una institución educativa de Ica*. Obtenido de [Tesis de postgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV: [Tesis de pregrado, Universidad Cayetano Heredia]. Repositorio UNCH
- Alcaraz I, Olivares B, López I, Torres C, & Reyes L. (2020). *Herramienta para la Enseñanza de la Programación usando Elementos Gráficos*. Obtenido de Revista risti Vol. 1 N°41, pp 1-13: <https://scielo.pt/pdf/rist/n41/1646-9895-rist-41-50.pdf>
- Angulo, R. (2020). *Programa de capacitación para la gestión del tiempo en docentes que tienen dos empleos*. Obtenido de [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Colombia]. Repositorio UCC: <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/13e7bfe2-1e43-4600-9e0c-1a94ef8590d2/content>
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Atencio, E., Ramírez, L., & Zappa, Y. (2020). *Neuro-leadership as a strategy for the strengthening of management in educational institutions*. Obtenido de Revista Investigativas en Educación Vol. 20 N°1, pp 1-31: <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v20n1/1409-4703-aie-20-01-416.pdf>
- Ávalos, C., Arbaiza, N., & Ajenjo, P. (2021). *Calidad educativa y nuevas metodologías de enseñanza-aprendizaje: retos, necesidades y oportunidades para una visión disruptiva de la profesión docente*. Obtenido de Revista Innovaciones Educativas Vol. 23 N°35, pp 1-14: <https://www.scielo.sa.cr/pdf/rie/v23n35/2215-4132-rie-23-35-117.pdf>
- Briones, V. (2020). *Incidencia de la calidad educativa en el desempeño docente procesos de gestión educativa*. Obtenido de [Tesis de postgrado, Universidad de Guayaquil]. Repositorio UG: <https://repositorio.ug.edu.ec/server/api/core/bitstreams/0d487169-3dc9-424f-916c-a82263030162/content>

- Bruner, J. (1960). *The process of education*. Obtenido de Cambridge : Harvard University Press: <https://archive.org/details/processofeducat000brun>
- Campi, M. (2020). *Gestión educativa y desempeño docente de la institución educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018* . Obtenido de [Tesis de postgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV : https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51869/Campi_SMDR-SD.pdf
- Castillo, C. (2021). *Gestión educativa y el desempeño docente de la institución educativa Antonio Raymondi - Ambato distrito de Yauli - Huacavelica*. Obtenido de [Tesis de postgrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio UNSA: <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f6b14606-3a92-4677-9793-4712889724c0/content>
- Chiquito, J., & Loor, K. (2022). *Análisis de los sistemas de gestión de calidad: una mirada a las universidades*. Obtenido de Revista San Gregorio Vol. 1 N°50, pp 1-14: <chrome-extension://efaidnbnmhttp://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/v1n50/2528-7907-rsan-1-50-00072.pdf>
- Choquehuanca, R. (2017). *La gestión directiva y la práctica docente en la Institución Educativa Fe y Alegría N°58 "Mary Ward de Jicamarca"*. Obtenido de [Tesis de postgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22182/Choquehuanca_FRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cifuentes, J., & Cardenas, H. (2020). *Mejoramiento de las prácticas de enseñanza en directivos y profesores de contextos rurales*. Obtenido de Revista Virtual Universidad Católica del Norte vol. 1 N° 61, pp. 122-149: <https://www.redalyc.org/journal/1942/194264514008/html/>
- Conislla, M., & et al. (2023). *COMPETENCIA DIRECTIVA Y GESTIÓN ESCOLAR EN LA IE 3711FE Y ALEGRIA 12. PUENTE PIEDRA. LIMA*. Obtenido de REVISTA IGOBERNANZA: <https://igobernanza.org/index.php/IGOB/article/view/253/570>

- Cruzado, J. (2022). *Formative Assessment in Educacion*. Obtenido de Revista Comuni@cción Vol. 13 N°2, pp 1-12: chrome-extension://efaidnbmnnnibphhttp://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v13n2/2219-7168-comunica-13-02-149.pdf
- Fayol, H. (1916). *Administration industrielle et générale*. Obtenido de Bulletin de la Société de l'Industrie minérale (Editorial Paris: Dunod): <https://archive.org/details/administrationin0000fayo/page/n7/mode/2up>
- Gajardo, K., & Díez, E. (2021). *Evaluación educativa durante la crisis por COVID-19: una revisión sistemática urgente*. Obtenido de Revista Estudios pedagógicos Vol. 47 N°2, pp 1-20: <https://www.scielo.cl/pdf/estped/v47n2/0718-0705-estped-47-02-319.pdf>
- Gascón, J., & Nicolás, P. (2021). *Influence of the didactic paradigms over research in didactics and teaching*. Obtenido de Revista Educación matemática Vol. 33 N°1, pp 1-34: <https://www.scielo.org.mx/pdf/edumat/v33n1/1665-5826-ed-33-01-7.pdf>
- Gómez, S. (2020). *State of the art of transformational leadership in university education*. Obtenido de Revista Cuatrimestral "Conecta Libertad" Vol. 4 N° 1, pp. 75-81: <https://revistaitsl.itslibertad.edu.ec/index.php/ITSL/article/view/114/328>
- González, A. (2020). *An inventory management model based on competitive strategy*. Obtenido de Ingeniare. Revista chilena de ingeniería Vol. 28 N°1, pp 1-10: <https://www.scielo.cl/pdf/ingeniare/v28n1/0718-3305-ingeniare-28-01-133.pdf>
- Gutiérrez, S. (2020). *Desenganche escolar-cultura organizativa: implicaciones mutuas en las Aulas Ocupacionales*. Obtenido de Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo Vol. 10 N°20, pp 1-22: chrome-extension://efaidnhttps://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v10n20/2007-7467-ride-10-20-e015.pdf
- Hernandez , N. (2022). *Gestion educativa y desempeño docente en educacion primaria de las instituciones educativas comprendidas en el distrito de*

Shunte provincia de Tocache San Martin año 2022. Obtenido de [Tesis de pregrado, Universidad Católica los Angeles de Chimbote]. Repositorio ULADECH:

https://repositorio.uladech.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.13032/30002/DESEMPEÑO_DOCENTE_GESTION_EDUCATIVA_HERNANDEZ_PINO_NATALIA_OLIVIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, S., & Mendoza, R. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: Mc Graw Hill Education.

Herrera, M. (2021). *La gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa "Sagrado Corazón" de Arequipa, 2020*. Obtenido de [Tesis de postgrado, Universidad de San Agustín de Arequipa].

Repositorio UNSA:
<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f6b14606-3a92-4677-9793-4712889724c0/content>

Jones E, Jimenez C, Ormeño P, & Poblete N. (2022). *Active methodologies for teaching programming to computer science students*. Obtenido de Revista Formación universitaria Vol. 15 N°3, pp 1-8: [chrome-extension://efaidnbhttps://www.scielo.cl/pdf/formuniv/v15n3/0718-5006-formuniv-15-03-53.pdf](https://www.scielo.cl/pdf/formuniv/v15n3/0718-5006-formuniv-15-03-53.pdf)

Kochen, G. (2020). *Directive management and/or educational leadership in pandemic time*. Obtenido de Revista Innovaciones Educativas Vol. 22 N°33, pp 1-6: <https://www.scielo.sa.cr/pdf/rie/v22n33/2215-4132-rie-22-33-9.pdf>

Mayuri, G. (2022). *La crisis permanente: La ausencia de liderazgo pedagógico en la educación peruana. El caso del Ministerio de Educación entre 2016 y 2022*. Obtenido de LinkedIn: <https://es.linkedin.com/pulse/la-crisis-permanente-ausencia-de-liderazgo-pedag%C3%B3gico-mayuri-aguilar>

McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. Obtenido de McGraw-Hill Book Company, INC.:
<https://archive.org/details/humansideofenter00mcgr/page/n3/mode/2up>

- MENTOR. (2023). *El liderazgo transformacional y la gestión educativa: su incidencia en los resultados que obtienen las instituciones educativas*. Obtenido de MENTOR: <https://revistamentor.ec/index.php/mentor/article/view/6988/5697>
- MINEDU. (2020). *Estrategias de liderazgo distribuido para las ii.ee. públicas de educación básica*. Obtenido de Ministerio de educación: <https://directivos.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2021/05/Orientaciones-para-la-organizacio%CC%81n-de-equipos-de-gestio%CC%81n-escolar-VF.pdf>
- MINEDU. (2022). *Lineamientos para la implementación del modelo de gestión escolar autónoma en las IIEE de Lima Metropolitana*. Obtenido de Ministerio de Educación: <https://www.dreim.gob.pe/dreim/wp-content/uploads/2022/09/RDR-N%C2%B0-1641-2022-ANEXO.pdf>
- Morales S, Hershberger R, & Acosta E. (2020). *Competency Assessment: How is it Done?* Obtenido de Revista de la Facultad de Medicina (México) Vol. 63 N°3, pp 1-11: [chrome-extension://efaidnbhhttps://www.scielo.org.mx/pdf/facmed/v63n3/2448-4865-facmed-63-03-46.pdf](https://www.scielo.org.mx/pdf/facmed/v63n3/2448-4865-facmed-63-03-46.pdf)
- Naycir, F., & Zuñiga, I. (2020). *Practica docente en tiempos del COVID 19*. Obtenido de [Tesis de pregrado, Universidad de la Costa]. Repositorio CUC: <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/7497/PR%C3%81CTICA%20DOCENTE%20EN%20TIEMPOS%20DEL%20COVID%2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Noceti, A., Saez, F., Contreras, G., Soto, C., & Espinoza, C. (2020). *Práctica reflexiva en docentes: Una revisión sistemática de aspectos teórico-metodológicos*. Obtenido de Revista espacios Vol. 41 N°26, pp. 118-131: <https://asesoresvirtualesalala.revistaespacios.com/a20v41n26/a20v41n26p11.pdf>
- OEA. (2021). *Organización de los Estados Americanos*. Obtenido de https://www.oas.org/es/sla/cji/docs/Publicacion_Proteccion_Datos_Personales_Principios_Actualizados_2021.pdf

- OEI. (2020). *Gestión escolar y liderazgo directivo durante la pandemia*. Obtenido de Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura: <https://oei.int/oficinas/peru/noticias/seminario-gestion-escolar-y-liderazgo-directivo-durante-la-pandemia>
- OIT. (2021). *Trabajo infantil estimaciones mundiales 2020 ,tendencias y el camino a seguir* .
- ONU. (2022). *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Obtenido de Organización de las naciones unidas: https://unstats.un.org/sdgs/report/2022/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2022_Spanish.pdf
- Perleche, C. (2024). *Gestión directiva y el acompañamiento pedagógico de los docentes de una UGEL de Lima, 2023* . Obtenido de [tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/132862/Perleche_RCR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Piaget, J. (1929). *The child's conception of the world*. Obtenido de Redwood Press Limited, Trowbringe & London: <https://archive.org/details/childsconception01piag/page/n7/mode/2up>
- PISA. (2022). *PISA 2022*. Obtenido de Programa para la Evaluación Internacional de los Estudiantes: <https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:91f26ac3-0a3b-4efa-b2ce-a5d791229f4d/pisa-2022-informe-completo-digital-low.pdf>
- Posso, R. (2023). *Transformational leadership and educational management: its impact*. Obtenido de Revista de Investigación Educativa y Deportiva Vol. 2 N° 2, pp. 1339-1356: <file:///C:/Users/ADM/Downloads/El+liderazgo+transformacional+y+la+gesti%C3%B3n+educativa+su+incidencia+en+los+resultados.pdf>
- Quinde , M. (2023). *Gestión educativa y desempeño docente en instituciones educativas de nivel primaria y secundaria del distrito de San José de Lourdes* . Obtenido de [Tesis de postgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/124627/Quinde_GM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rendtorff, J. (2020). *Principios éticos de la bioética y el bioderecho europeos Autonomía, dignidad, integridad y vulnerabilidad*. Obtenido de Revista Principia Juris Vol.17 N°36), pp. 55-67: https://rucforsk.ruc.dk/ws/portalfiles/portal/88370012/2062_Texto_del_articulo_5851_2_10_20210630.pdf

Riveras, J. (2020). *La influencia del liderazgo del director en la construcción de una cultura organizativa orientada a la innovación de las escuelas*. Obtenido de Universidad Autónoma de Barcelona : <https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/672024/jcrl1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Romo, C., Tobón, S., & Juárez, L. (2020). *Design and validation of an instrument to evaluate the teaching practice focused on metacognition in the classroom*. Obtenido de Revista Cuadernos de Investigación Educativa Vol. 11 N°2, pp 1-22: <http://www.scielo.edu.uy/pdf/cie/v11n2/1688-9304-cie-11-02-55.pdf>

Salazar , D. (2021). *Gestión directiva y desempeño docente en dos instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Talavera, Apurímac, 2021*. Obtenido de [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo].Repositorio UCV: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84273/Salazar_OD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Salazar, C., & Del Castillo, S. (2018). *Fundamentos básicos de estadística*. Primera Edición .

Sampieri, R., Collado, C., & Lucio, P. (2003). *Metodología de la investigación* . Obtenido de McGraw-Hill Interamericana Vol.1 N°1: <https://metodos-comunicacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/219/2014/04/Hernandez-Sampieri-Cap-1.pdf>

Sanchez, D. (2024). *Habilidades gerenciales del director y la gestión educativa en docentes de instituciones educativas públicas de una UGEL de Huarochirí,*

2023. Obtenido de [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/133218/Sanchez_RD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Soto, N., Morillo, S., Calderón, G., & Darío, H. (2020). Managerial profile of teacher-directors in Antioquia and administrative management approaches. *Innovar*, 30(77), 1-14. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v30n77/0121-5051-inno-30-77-123.pdf>

UNESCO. (2022). *La encrucijada de la educación en América Latina y el Caribe*. Obtenido de Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura: <https://www.unicef.org/lac/media/37786/file/La%20encrucijada%20de%20la%20educaci%C3%B3n%20en%20Am%C3%A9rica%20Latina%20y%20el%20Caribe.pdf>

UNICEF. (2022). *Escuela de fortalecimiento de liderazgos adolescentes*. Obtenido de Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia: <https://www.unicef.org/mexico/media/6741/file/Escuela%20de%20Fortalecimiento%20de%20Liderazgos%20Adolescentes%20.pdf>

Velasquez, R. (2020). *Relacion entre las practicas de aula de docentes y sus percepciones sobre la gestion educativa de los directivos*. Obtenido de [Tesis de postgrado, Universidad de Medellin]. Repositorio UM: https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/6374/T_ME_461.pdf?sequence=2

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables.

Variables de estudios	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión directiva	La gestión directiva comprende las actividades y responsabilidades realizadas por los líderes de una organización para dirigir, coordinar y supervisar las operaciones y recursos de la empresa con el propósito de lograr los objetivos establecidos. Esto implica tomar decisiones estratégicas, establecer políticas y procedimientos, asignar recursos de forma eficiente, motivar al personal, gestionar el cambio y garantizar el cumplimiento de los estándares de calidad y rendimiento (Aguirre, 2019).	Para medir la variable de gestión directiva, se emplearán la Teoría X y la Teoría Y de Douglas McGregor (1960), presentándose en las dimensiones de gestión que abordan el proceso de planificación, organización, dirección y control de los recursos de una organización con el objetivo de alcanzar sus metas. Además, se analiza la cultura organizacional, que engloba las normas, valores, creencias y comportamientos compartidos por los miembros de la organización, y se utilizará como base para desarrollar los ítems del estudio.	D1: Gestión	Planificar	Nunca= 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre= 4 Siempre=5
				Organizar	
				Dirigir	
				Controlar	
			D2: Cultura Organizativa	Liderazgo	
Motivación					
Práctica docente	La práctica docente es una actividad compleja y fundamental para el éxito del proceso educativo, donde un docente efectivo es aquel que posee las habilidades, conocimientos y valores necesarios para crear un ambiente de aprendizaje positivo y facilitar el aprendizaje de todos sus estudiantes (Naycir & Zuñiga, 2020).	Se utilizará la teoría del aprendizaje por descubrimiento de Jerome Bruner (1960) se utilizará como herramienta para medir la variable de práctica docente en varias dimensiones. La primera dimensión es la programación de la enseñanza que se refiere a la planificación detallada y sistemática de las actividades educativas, mientras que la segunda dimensión aborda la metodología y el uso eficiente de los recursos en el desarrollo de dichas actividades. Además, la evaluación de los aprendizajes analiza y valora los conocimientos, habilidades, actitudes y competencias adquiridas por los estudiantes, y servirá como base para la formulación de los ítems en el estudio	D1: Programación de la enseñanza	Objetivos de Aprendizaje	Nunca= 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre= 4 Siempre=5
				Contenidos	
			D2: Metodología y aprovechamiento de recursos	Recursos Digitales	
				Ambiente de Aprendizaje	
			D3: Evaluación de los aprendizajes	Tipos de Evaluación	
				Instrumentos de Evaluación	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos.

Cuestionario de gestión directiva y práctica docente

Estimado docente: El presente cuestionario sirve para conocer la gestión directiva en el fortalecimiento de la práctica docente en época cambiante de escuelas de Lima Metropolitana, 2024. Este instrumento no es un examen, y no existen respuestas buenas o malas.

Edad: _____ Sexo: _____ Fecha: _____

Instrucciones: Lea cada ítem y marque con una equis el recuadro que corresponde, considerando la escala siguiente:

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

Dim.	N°	Ítems	1	2	3	4	5
			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Gestión	1.	¿La dirección de la escuela promueve regularmente capacitaciones para que los docentes se adapten a los cambios educativos?					
	2.	¿Se realizan reuniones periódicas entre la dirección y los docentes para discutir estrategias de adaptación a los nuevos desafíos educativos?					
	3.	¿La dirección fomenta el uso de nuevas tecnologías y recursos digitales en la práctica docente?					
	4	¿Se implementan programas de mentoría para apoyar a los docentes en su desarrollo profesional en contextos cambiantes?					
	5	¿La dirección evalúa y actualiza constantemente el currículo escolar para adaptarse a las nuevas demandas educativas?					
	6.	¿Los directivos facilitan espacios para la colaboración y el intercambio de experiencias entre docentes?					
	7.	¿La dirección establece y comunica claramente los objetivos y metas institucionales a todos los docentes?					
	8.	¿Se proporcionan recursos y apoyo adecuados para la implementación de nuevas estrategias educativas?					
	9.	¿La dirección realiza evaluaciones regulares del desempeño docente y ofrece retroalimentación constructiva?					
	10.	¿Existen canales de comunicación efectivos entre la dirección y el personal docente para abordar inquietudes y sugerencias?					

Dim.	N°	Ítems	1	2	3	4	5
			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Cultura organizativa	11.	¿Se reconoce y valora el esfuerzo de los docentes por adaptarse a las nuevas exigencias y cambios educativos?					
	12.	¿Se promueve la comunicación abierta y transparente entre la dirección y los docentes para afrontar los desafíos educativos actuales?					
	13.	¿La gestión directiva incentiva la innovación y la creatividad en las estrategias pedagógicas de los docentes?					
	14.	¿Se implementan actividades de desarrollo profesional continuo para los docentes, adaptadas a los cambios educativos?					
	15.	¿La dirección escolar reconoce y valora el esfuerzo y los logros de los docentes en la adaptación a nuevos métodos educativos?					
	16.	¿Se promueve la participación activa de los docentes en la toma de decisiones sobre cambios curriculares y pedagógicos?					
	17.	¿Existe un sentido de comunidad y pertenencia entre los docentes y el personal administrativo?					
	18.	¿Se fomenta la diversidad y la inclusión en todas las actividades y políticas escolares?					
	19.	¿La escuela promueve el bienestar emocional y físico de todos los miembros de la comunidad educativa?					
	20.	¿Existe un equilibrio adecuado entre las demandas laborales y el bienestar personal de los docentes?					
Programación de la enseñanza	21.	¿Incorporas regularmente nuevas metodologías de enseñanza en tu programación para adaptarte a los cambios educativos?					
	22.	¿Actualizas tus planes de lección para incluir tecnologías digitales y recursos en línea?					
	23.	¿Programas actividades que fomenten la creatividad y el pensamiento crítico en tus estudiantes?					
	24.	¿Incorporas estrategias de aprendizaje personalizado para atender las diferentes necesidades de tus alumnos?					
	25.	¿Incluyes actividades que promuevan el aprendizaje autónomo y la autoevaluación en tus estudiantes?					
	26.	¿Actualizas regularmente tus materiales y recursos didácticos para mantener la relevancia y efectividad de tus lecciones?					
	27.	¿Incorporas evaluaciones formativas y sumativas en tu programación para medir el progreso de los estudiantes?					

Dim.	N°	Ítems	1	2	3	4	5
			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Metodología y aprovechamiento de recursos	28.	¿Participas en comunidades de práctica o grupos de estudio para compartir estrategias metodológicas con otros docentes?					
	29.	¿Utilizas recursos digitales, como plataformas educativas en línea, para complementar tu enseñanza?					
	30.	¿La dirección de la escuela promueve el uso de recursos digitales y en línea para complementar la enseñanza?					
	31.	¿Incorporas videos educativos y otros materiales multimedia en tus lecciones para hacerlas más dinámicas y atractivas?					
	32.	¿Utilizas herramientas de evaluación en línea para realizar pruebas y cuestionarios de manera eficiente?					
	33.	¿Utilizas datos y análisis del rendimiento de los estudiantes para ajustar tus metodologías de enseñanza?					
	34.	¿Facilitas el aprendizaje colaborativo mediante el uso de plataformas en línea donde los estudiantes puedan trabajar juntos?					
Evaluación de los aprendizajes	35.	¿Utilizas una variedad de métodos de evaluación (exámenes, proyectos, presentaciones) para medir el aprendizaje de tus estudiantes?					
	36.	¿Realizas evaluaciones formativas durante el proceso de enseñanza para ajustar tus estrategias pedagógicas?					
	37.	¿Proporcionas retroalimentación regular y constructiva a los estudiantes sobre su desempeño?					
	38.	¿Participas en sesiones de formación continua sobre nuevas metodologías y técnicas de evaluación?					
	39.	¿Utilizas rúbricas detalladas para evaluar proyectos y trabajos de los estudiantes?					
	40.	¿Adaptas tus evaluaciones para atender las necesidades y estilos de aprendizaje diversos de tus estudiantes?					

Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO


FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Gestión Educativa
Objetivo del instrumento	Medir la gestión educativa en relación de las dimensiones: Gestión y Cultura Organizativa.
Nombres y apellidos del experto	RULY EDWING REVATTA MATTOS
Documento de identidad	23557499
Años de experiencia en el Área	30
Máximo Grado Académico	MAGÍSTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Nacionalidad	PERUANO
Institución	UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUAYTARÁ - HUANCVELICA
Cargo	DIRECTOR DE UGEL
Número de teléfono	932955950
Firma	  M ^g . RULY E. REVATTA MATTOS DIRECTOR (e) UGEL HUAYTARÁ
Fecha	05/06/24



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO


FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Gestión Educativa
Objetivo del instrumento	Medir la Gestión Educativa en relación de las dimensiones: gestión y cultura organizativa.
Nombres y apellidos del experto	EDWEN DAVID QUELCA HUAMANÍ
Documento de identidad	21573306
Años de experiencia en el Área	14
Máximo Grado Académico	MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
Nacionalidad	PERUANA
Institución	UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUAYTARÁ - HUANCVELICA
Cargo	ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN
Número de teléfono	956022441
Firma	
Fecha	05/06/24



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Práctica Docente
Objetivo del instrumento	Medir la Práctica Docente en relación de las dimensiones: programación de la enseñanza, metodología y aprovechamiento de recursos y evaluación de los aprendizajes.
Nombres y apellidos del experto	ALFONSO JULIÁN ESPINOZA RODRÍGUEZ
Documento de identidad	23600864
Años de experiencia en el Área	25
Máximo Grado Académico	MAGISTER EN GESTIÓN EDUCATIVA
Nacionalidad	PERUANA
Institución	UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUAYTARÁ - HUANCVELICA
Cargo	ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN
Número de teléfono	967696697
Firma	 Alfonso J. Espinoza Rodríguez ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN
Fecha	05/06/24



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO


FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Gestión Educativa
Objetivo del instrumento	Medir la Gestión Educativa en relación de las dimensiones: gestión y cultura organizativa.
Nombres y apellidos del experto	JULIO ROGER ESPINO HUAMÁN
Documento de identidad	21530763
Años de experiencia en el Área	18
Máximo Grado Académico	MAGÍSTER EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA
Nacionalidad	PERUANO
Institución	UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUAYTARÁ - HUANCVELICA
Cargo	ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN
Número de teléfono	954353564
Firma	
Fecha	05/06/24



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Práctica Docente
Objetivo del instrumento	Medir la Práctica Docente en relación de las dimensiones: programación de la enseñanza, metodología y aprovechamiento de recursos y evaluación de los aprendizajes
Nombres y apellidos del experto	LUIS ALDO ARROYO OLANO
Documento de identidad	22307066
Años de experiencia en el Área	16
Máximo Grado Académico	MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
Nacionalidad	PERUANA
Institución	UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUAYTARÁ - HUANCVELICA
Cargo	ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN
Número de teléfono	945296963
Firma	
Fecha	05/06/24



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Práctica Docente
Objetivo del instrumento	Medir la Práctica Docente en relación de las dimensiones: programación de la enseñanza, metodología y aprovechamiento de recursos y evaluación de los aprendizajes.
Nombres y apellidos del experto	EDELMIRA MERCEDES CANCHAYA FERNÁNDEZ
Documento de identidad	20648222
Años de experiencia en el Área	28 AÑOS
Máximo Grado Académico	DOCTORA EN EDUCACIÓN
Nacionalidad	PERUANA
Institución	INSTITUCIÓN EDUCATIVA 1135 SANTA CLARA
Cargo	DIRECTORA
Número de teléfono	919477755
Firma	  Dra. Edelmira Mercedes Canchaya Fernández I.E. N° 1135 - DIRECTORA
Fecha	05/06/24

Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna.

Confiabilidad del estudio

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nivel de consistencia
Cuestionario de Gestión directiva	,975	Buena
Cuestionario de Práctica docente	,991	Buena

Nota. Tabla realizada sobre la confiabilidad del estudio

Base de datos

N	Gestión directiva										Práctica docente										PROMEDIO																												
	Gestión					Cultura Organizativa					Programación de la enseñanza					Metodología y aprovechamiento de recursos					Evaluación de los aprendizajes																												
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	V1	V2	D1	D2	D3	D4	D5		
1	1	2	2	2	2	3	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	
2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	
3	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1		
4	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1		
5	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1		
6	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1		
7	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1		
8	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	
9	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1
10	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	
11	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	
12	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
13	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
14	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
15	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
16	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
17	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
18	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
19	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
20	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
21	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2		
22	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2		
23	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2		
24	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2		
25	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2		
26	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2		
27	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2		
28	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2		
29	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2		
30	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2		
31	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2		
32	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2		
33	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2		
34	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2		
35	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2		
36	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2		
37	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2		
38	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3																				

$$N = \frac{450 (1,96)^2 (0,5)(0,5)}{(1,96)^2 \cdot (0,5) \cdot (0,5) + (0,05)^2 (450-1)} = 207 \cong$$

Donde:

N: Población de total de 450

p: Probabilidad de éxito es del 0,5

q: Probabilidad de fracaso es del 0,5

Z: 1,96 para un nivel de confianza de 95%

e: Error de la muestra es de 5% (0,05)

La muestra que se tomará en este estudio será de 207 docentes siendo el resultado obtenido por la formulación para obtener la muestra para la investigación obtenida en las escuelas de Lima Metropolitana, 2024 siendo estos la cantidad de personas que serán encuestados para pasar los datos de forma estadística.

Anexo 5. Consentimiento informado.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Gestión directiva en el fortalecimiento de la práctica docente en época cambiante de escuelas de Lima Metropolitana, 2024.

Investigador: José Martín Manrique Amaru.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Gestión directiva en el fortalecimiento de la práctica docente en época cambiante de escuelas de Lima Metropolitana, 2024", cuyo objetivo es Demostrar la relación que existe entre la gestión directiva y la práctica docente en docentes de dos instituciones educativas públicas de Lima Metropolitana, 2024. Esta investigación es desarrollada por un estudiante del programa de estudio de maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Ate, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de los directores de las instituciones educativas 1135 y Ricardo Palma.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Objetivo de Desarrollo Sostenible 4: Educación de calidad, donde se busca contribuir al desarrollo integral de los estudiantes y la promoción de una educación equitativa e inclusiva.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en las instituciones educativas 1135 y Ricardo Palma. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra

índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador José Martín Manrique Amaru email: jmaniqueam@ucvvirtual.edu.pe y asesor Consuelo Del Pilar, Clemente Castillo email: cclumentec@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Gestión Directiva y Práctica Docente

Consentimiento informado

La elaboración de una tesis para obtener el grado académico es una tarea común y constante para los estudiantes. Por lo tanto se desea determinar el nivel de relación que existe entre la Gestión Directiva y la Práctica Docente.

La participación en este estudios es voluntaria y tendrá una duración de 20 minutos. La información se mantendrá confidencial y será utilizada solo con fines académicos. Asimismo usted puede retirarse en cualquier momento, aunque se apreciaría que desarrolle el cuestionario completo.

Ante cualquier duda sobre el presente trabajo, puede comunicarse con José Martín Manrique Amaru (responsable de la investigación) al correo: martin995531422@gmail.com

Muchas gracias por su participación

Consentimiento

Después de haber leído el propósito de esta investigación ¿aceptas participar?.

- Sí
- No

Enlace de Formulario Google

<https://forms.gle/MSxYqw6ggXjxjJXY9>

Anexo 7. Autorización para el desarrollo del proyecto de investigación.



Lima, 14 de junio de 2024

Señora:

EDELMIRA MERCEDES CANCHAYA FERNÁNDEZ
DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 1135 "SANTA CLARA"
Presente-

Es grato dirigirme a usted para saludarla, y a la vez manifestarle que dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación del III ciclo, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos de obtención de mi título profesional al finalizar mi carrera profesional.

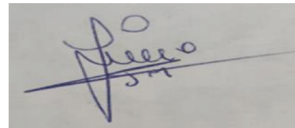
En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada: "Gestión directiva en el fortalecimiento de la práctica docente en época cambiante de escuelas de Lima Metropolitana, 2024".

En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, salvo que se crea a bien su socialización.

Se adjunta la carta de autorización de uso de información en caso que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la institución.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "José Martín Manrique Amaru".

José Martín Manrique Amaru
DNI N° 10150441

Autorización de uso de información de la institución educativa

Yo Edelmira Mercedes CANCHAYA FERNÁNDEZ, identificado con DNI 09557643, en mi calidad de designado de la dirección de la Institución Educativa "1135" con código modular 0318907, ubicada en la ciudad de Lima distrito de Ate Vitarte.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor José Martín Manrique Amaru, identificado con DNI N° 10150441 del Programa de Maestría con mención en Administración de la Educación, para que utilice la siguiente información de la institución:

La información recolectada necesaria para la investigación, con la finalidad de que pueda desarrollar su Tesis para optar el Título Profesional de Maestro en Administración de la Educación.

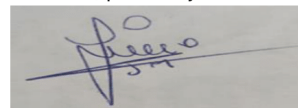
Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- (X) Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
(X) Mencionar el nombre de la empresa.



DNI: 09557643

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



José Martín Manrique Amaru
DNI: 10150441

Lima, 14 de junio de 2024

Señor:

CESAR ABEL MENDOZA RAMIREZ
DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA RICARDO PALMA"
Presente-

Es grato dirigirme a usted para saludarlo, y a la vez manifestarle que dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación del III ciclo, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos /de obtención de mi título profesional al finalizar mi carrera profesional.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada: "Gestión directiva en el fortalecimiento de la práctica docente en época cambiante de escuelas de Lima Metropolitana, 2024".

En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, salvo que se crea a bien su socialización.

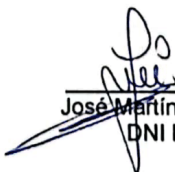
Se adjunta la carta de autorización de uso de información en caso que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la institución.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



CESAR ABEL MENDOZA RAMIREZ
DNI. 05553642



José Martín Manrique Amaru
DNI N° 10150441



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Autorización de uso de información de la Institución educativa

Yo César Abel MENDOZA RAMÍREZ, identificado con DNI 09557643, en mi calidad de designado de la dirección de la Institución Educativa "Ricardo Palma" con código modular 0613374, ubicada en la ciudad de Lima distrito de Ate Vitarte.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor José Martín Manrique Amaru, identificado con DNI N° 10150441 del Programa de Maestría con mención en Administración de la Educación, para que utilice la siguiente información de la institución:


La información recolectada necesaria para la investigación, con la finalidad de que pueda desarrollar su Tesis para optar el Título Profesional de Maestro en Administración de la Educación.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
 Mencionar el nombre de la empresa.


DNI: 09557643

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.


José Martín Manrique Amaru
DNI: 10150441