



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión del directivo y práctica pedagógica socioformativa del
docente en instituciones rurales del nivel secundario del
distrito de Talavera, Andahuaylas, Apurímac-2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la educación**

AUTOR:

Carrasco Paredes, Zandro (ORCID: 0000-0002-5651-9018)

ASESOR:

Dr. Arnao Vásquez Marcos Oswaldo (ORCID:0000-0002-7991-3552)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad educativa

Lima - Perú

2022

Dedicatoria

A la memoria de mi querida mamita Carmen, ejemplo de superación, que desde el cielo guía mis pasos para ser mejor persona cada día

A Tania con todo cariño y amor por motivarme a seguir estudiando y ser un profesional competente

A Daniela Sarely, Lukas Adriano y Sandro Marcelo, razón de mi existencia, fuente y motor de superación y fortaleza para seguir adelante

A mis amigos y amigas compañeros de estudio de la maestría, con quienes compartimos experiencias y conocimientos durante este trayecto académico

Agradecimiento

Al creador por darme salud, bienestar y perseverancia para culminar esta tesis y seguir superándome cada día para ser una persona de bien

Al Programa de Maestría en Administración de la Universidad César Vallejo y a sus docentes que me acompañaron durante esta travesía académica de manera virtual.

Al Dr. Marcos Arnao Vásquez, docente asesor, quien con su experiencia y conocimientos supo acompañarme durante este proceso de la investigación

Índice de contenido

	Pág.
Carátula	1
Dedicatoria	2
Agradecimiento	3
Índice de contenido	4
Índice de tablas	5
Resumen	7
Abstract	8
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	18
3.1 Tipo y diseño de la investigación	18
3.2 Variables y operacionalización	18
3.3 Población, muestra y muestreo	20
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	21
3.5 Procedimientos	21
3.6 Análisis e interpretación de datos	21
3.7 Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	1
VI. CONCLUSIONES	7
VII. RECOMENDACIONES	9
REFERENCIAS	10
ANEXO	16

Índice de tablas

Tabla 1	Baremo de coeficiente de correlación de Rho de Spearman	21
Tabla 2	Análisis de confiabilidad por alfa de Cronbach	22
Tabla 3	Baremo para interpretar el alfa de Cronbach	23
Tabla 4	Prueba de hipótesis: gestión del directivo y la práctica pedagógica socioformativa	27
Tabla 5	Prueba de hipótesis: gestión del directivo y la dimensión metacognitiva del docente	28
Tabla 6	Prueba de hipótesis: gestión del directivo y la dimensión trabajo colaborativo del docente	30
Tabla 7	Prueba de hipótesis: gestión del directivo y la dimensión método de resolución de problemas del docente	31
Tabla 8	Prueba de hipótesis: gestión del directivo y la dimensión gestión del conocimiento del docente	32
Tabla 9	Prueba de hipótesis: gestión del directivo y la dimensión proyecto ético de vida del docente	33

Índice de figuras

Figura 1	Baremo de coeficiente de correlación de Rho de Spearman	21
Figura 2	Análisis de confiabilidad por alfa de Cronbach	22

Resumen

El presente estudio de investigación, tuvo como objetivo general establecer el nivel de correlación entre la gestión del directivo y la práctica pedagógica socioformativa del docente en las instituciones educativas de la muestra de estudio. Este estudio tiene un enfoque cuantitativo, tipo aplicada y nivel correlacional simple causal, con un diseño no experimental, basándose en el método deductivo, transversal. La muestra fue integrado por 50 docentes de las instituciones educativas rurales del nivel secundario del distrito de Talavera; el instrumento y técnica utilizada fue la encuesta y el cuestionario respectivamente, constando el cuestionario de 16 ítems para la variable gestión del directivo y 25 preguntas para práctica pedagógica socioformativa del docente. El alfa de Cronbach, fue de 0,918 y 0,923 respectivamente, lo cual indica una excelente consistencia interna. Para el procesamiento de datos se usó el programa SPSS versión 25, y luego del análisis de los datos, se determinó la contrastación de hipótesis, haciendo uso de la prueba Rho de Spearman, cuyos resultados son los siguientes: El parámetro p es menor a 0.05 ($0.013 < 0.05$). Concluyendo en el presente estudio, que existe una relación significativa entre la gestión del directivo y la práctica pedagógica socioformativa del docente.

Palabras claves: Gestión del directivo, Modelo socioformativo, Práctica pedagógica.

Abstract

The general objective of this research study was to establish the level of correlation between the manager's management and the socio-formative pedagogical practice of the teacher in the educational institutions of the study sample.

This study has a quantitative, basic and correlational approach, with a non-experimental design, based on the deductive, cross-sectional method. The sample was made up of 50 teachers from rural educational institutions at the secondary level of the Talavera district; The instrument and technique used were the survey and the questionnaire respectively, consisting of the 16-item questionnaire for the manager's management variable and 25 questions for the teacher's socio-formative pedagogical practice. Cronbach's alpha was 0.918 and 0.923 respectively, which indicates excellent internal consistency.

For data processing, the SPSS version 25 program was used, and after data analysis, hypothesis testing was determined, using the Spearman Rho test, whose results are as follows: The parameter p is less than 0.05 ($0.013 < 0.05$). Concluding in the present study, that there is a significant relationship between the management of the manager and the socioformative pedagogical practice of the teacher.

Keywords: managerial management, socioformative model, pedagogical practice

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día la dirección escolar concita un enorme interés de investigación y de reflexión a nivel internacional, tal como lo afirman los organismos internacionales como la UNESCO, OEI, OCDE, que llegan a la conclusión de que la labor del directivo constituye un factor determinante en la mejora de la calidad de la educación, constituyendo una prioridad de las políticas educativas.

La función fundamental del nuevo líder pedagógico es garantizar las condiciones de aprendizaje en sus centros educativos. Para ello, es necesario generar las condiciones de trabajo pedagógico con los docentes con una planificación pertinente, monitoreo, asesoramiento oportuno y permanente.

Actualmente se viene potenciando la gestión del directivo en las entidades educativas, por la gran importancia que radica en asumir las funciones de guiar el desarrollo de las entidades educativas; en este entender, el Ministerio de Educación inicio con la designación de directivos en las entidades educativas por un periodo de tres años e incluso ampliando por un año más (Ley N° 30541, 2017), con ello, se garantizó, la estabilidad de los directivos y las metas a cumplir se desarrollaban con mayor seguridad y prontitud. Es necesario precisar que no todos los directivos que ingresaron por concurso estuvieron a la altura de sus funciones, sin embargo, el mayor porcentaje sí garantizó su labor en la gestión educativa.

Asimismo, sabemos que la educación pública está atravesando una transformación debido a los cambios que se están introduciendo desde los enfoques hasta la misma práctica a nivel del aula. Esta situación está creando descontento e inestabilidad en los docentes quienes, habituados a una forma clásica de enseñanza, se ven forzados a adaptarse a estos nuevos contextos, muchos de ellos aún no han comprendido el cambio de currículo del DCN 2009, las rutas de aprendizaje y ahora con la implementación del enfoque por competencias, trae consigo que muchos docentes se sientan abrumados por dichos cambios y esto se observa con mayor énfasis en las zonas rurales.

Si bien es cierto que el directivo cumple 40 horas de trabajo semanal; en las instituciones educativas rurales, normalmente el directivo tiene doce horas a la semana de trabajo pedagógico en aula, debido al número de secciones y alumnado que posee la institución, situación que dificulta cumplir de forma efectiva con las acciones propias de la gestión pedagógica como directivo, porque tiene que también cumplir como docente de aula con la planificación, elaboración de materiales para desarrollar sus clases, lo que ocasiona que no cumpla a cabalidad su labor como directivo y a la vez como docente de aula

En la región Apurímac más del 47,7% son instituciones secundarias rurales, según la encuesta nacional de instituciones educativas inicial, primaria y secundarias llevadas a cabo el 2017 (Roca et al., 2017), cuya dirección escolar como se mencionó líneas arriba, está dividida entre la labor pedagógica y las labores propias de la dirección lo que trae consigo los bajos resultados académicos de los estudiantes.

Por otro lado, la práctica pedagógica de los docentes, por razones de que la educación es un servicio configurado en un conjunto de acciones planificadas, reflexionadas, ejecutadas y evaluadas por los docentes, debe estar enmarcado en un enfoque socio formativo (Arreola, et al., 2019), lo que que demanda la apropiación y empleo de herramientas pedagógicas y sociales de parte de los maestros y que el directivo debe establecer acciones/estrategias para fortalecer estas habilidades en las instituciones educativas.

Siguiendo esta problemática el distrito de Talavera según ESCALE 2020 del Minedu, alberga 07 instituciones educativas secundarias de los cuales 05 son rurales, con una población muy escasa; así tenemos a la IE. CPED 54536 que tiene 24 estudiantes, Heraldos Chankas con 45, Rufino Colado con 90 estudiantes entre otras por lo que se observa un gran despoblamiento estudiantil de estas instituciones rurales hacia la ciudad, debido a muchos factores, siendo uno de ellos el cuestionamiento por parte de los padres de familia sobre el trabajo pedagógico que vienen realizando los docentes y con una mala dirección escolar que no está cumpliendo de manera efectiva con su función; posiblemente porque el directivo se siente abrumado por la carga administrativa que tiene que reportar al órgano intermedio UGEL descuidando el aspecto fundamental que es la práctica

pedagógica, en lo que respecta a planificación, trabajo curricular, acompañamiento, monitoreo, no teniendo tiempo para generar espacios de reflexión sobre el proceso de aprendizaje con sus colegas, lo que trae consigo que los docentes se sientan apáticos, desmotivados en su labor pedagógica, poco actualizados con los nuevos enfoques educativos como es la socioformación, lo que trae consigo bajos resultados académicos por lo que muchos padres de familia optan por trasladarlos a instituciones de la ciudad.

El problema general de este trabajo de investigación es ¿cuál es el nivel de correlación entre la gestión del directivo y la práctica pedagógica socioformativa del docente en instituciones rurales del nivel secundario del distrito de Talavera, Andahuaylas, Apurímac-2021? Los problemas específicos tenemos: ¿Cuál es el nivel de correlación entre la gestión del directivo y la dimensión metacognitiva en docentes de las instituciones rurales del nivel secundario del distrito de Talavera, Andahuaylas, Apurímac-2021? ¿Cuál es el nivel de correlación entre la gestión del directivo y la dimensión trabajo colaborativo en docentes de las instituciones rurales del nivel secundario del distrito de Talavera, Andahuaylas, Apurímac-2021? ¿Cuál es el nivel de correlación entre la gestión del directivo y la dimensión método de resolución de problemas en docentes de las instituciones rurales del nivel secundario del distrito de Talavera, Andahuaylas, Apurímac-2021? ¿Cuál es el nivel de correlación entre la gestión del directivo y la dimensión gestión del conocimiento en docentes de las instituciones rurales del nivel secundario del distrito de Talavera, Andahuaylas, Apurímac-2021? ¿Cuál es el nivel de correlación entre la gestión del directivo y la dimensión proyecto ético de vida en docentes de las instituciones rurales del nivel secundario del distrito de Talavera, Andahuaylas, Apurímac-2021?

De la misma forma se plantearon los objetivos, general: Establecer el nivel de correlación entre la gestión del directivo y la práctica pedagógica socioformativa del docente en instituciones rurales del nivel secundario del distrito de Talavera, Andahuaylas, Apurímac-2021. Los objetivos específicos: Establecer el nivel de correlación entre la gestión del directivo y la dimensión metacognitiva en docentes de las instituciones rurales del nivel secundario del distrito de Talavera, Andahuaylas, Apurímac-2021. Establecer el nivel de correlación entre la gestión del directivo y la dimensión trabajo colaborativo en docentes de las instituciones rurales

del nivel secundario del distrito de Talavera, Andahuaylas, Apurímac-2021. Establecer el nivel de correlación entre la gestión del directivo y la dimensión método de resolución de problemas en docentes de las instituciones rurales del nivel secundario del distrito de Talavera, Andahuaylas, Apurímac-2021. Establecer el nivel de correlación entre la gestión del directivo y la dimensión gestión del conocimiento en docentes de las instituciones rurales del nivel secundario del distrito de Talavera, Andahuaylas, Apurímac-2021. Establecer el nivel de correlación entre la gestión del directivo y la dimensión proyecto ético de vida en docentes de las instituciones rurales del nivel secundario del distrito de Talavera, Andahuaylas, Apurímac-2021

Por su parte se determinó como hipótesis general: existe una relación directa y significativa entre la gestión del directivo y la práctica pedagógica socioformativa del docente en instituciones rurales del nivel secundario del distrito de Talavera, Andahuaylas, Apurímac-2021. hipótesis específica: Existe una correlación directa y significativa entre la gestión del directivo y la dimensión metacognitiva en docentes de las instituciones rurales del nivel secundario del distrito de Talavera, Andahuaylas, Apurímac-2021. Existe una correlación directa y significativa entre la gestión del directivo y la dimensión trabajo colaborativo en docentes de las instituciones rurales del nivel secundario del distrito de Talavera, Andahuaylas, Apurímac-2021. Existe una correlación directa y significativa entre la gestión del directivo y la dimensión método de resolución de problemas en docentes de las instituciones rurales del nivel secundario del distrito de Talavera, Andahuaylas, Apurímac-2021. Existe una correlación directa y significativa entre la gestión del directivo y la dimensión gestión del conocimiento en docentes de las instituciones rurales del nivel secundario del distrito de Talavera, Andahuaylas, Apurímac-2021. Existe una correlación directa y significativa entre la gestión del directivo y la dimensión proyecto ético de vida en docentes de las instituciones rurales del nivel secundario del distrito de Talavera, Andahuaylas, Apurímac-2021.

La presente investigación, asume como una Justificación teórica el constructivismo social, la socioformación, el pensamiento complejo, que precisan que el trabajo educativo es un acto eminentemente social orientado a solucionar problemas de su contexto teniendo en cuenta el bien común, con apoyo de los

padres dentro de su hogar y facilitación de acciones pedagógicas pertinente por parte del directivo y los docentes. Asimismo los resultados valiosos obtenidos contribuirán a establecer la relación del accionar del directivo en la práctica pedagógica del docente.

Justificación práctica. El conocimiento de las derivaciones obtenidas en esta pesquisa permitirá al directivo, padres de familia y docentes, comprender cuán importante y decisivo es la gestión del directivo, en el asesoramiento del trabajo pedagógico docente y garantizar el rendimiento escolar; asimismo fortalecer y desarrollar competencias de liderazgo en quienes dirigen la institución

Justificación metodológica: esta indagación es de diseño no experimental, enfoque cuantitativo lo que nos permitirá establecer correlaciones entre las dos variables, que es la gestión del directivo y la práctica pedagógica; así como otros factores y a su vez mejorar los instrumentos que nos ayuden a recoger mejor información en las entidades rurales secundarias del distrito de talavera.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes internacionales se tiene a Torcatt (2020) quien realizó un estudio que tuvo como propósito valorar cómo los docentes ejercen el liderazgo en su desempeño docente, teniendo como método de investigación el enfoque cualitativo, descriptivo, donde se eligieron profesores de nivel inicial con perfiles orientados hacia la gestión educativa; como técnicas e instrumentos de recolección se utilizó una entrevista profundizada para cada maestro, donde se contrastó mediante la triangulación de las categorías para la prueba de hipótesis. Las derivaciones del estudio contribuyeron a establecer los procedimientos más pertinentes como estrategia. De los resultados de contrastación halladas se puede inferir que el gestor educativo requiere de un líder adaptativo, a los tiempos nuevos, crear sinergias para lograr las metas. Este estudio proporcionó información acerca de las dimensiones de la gestión del directivo el mismo que debería estar en el marco del liderazgo pedagógico.

Por otro lado, Gómez y Perdomo (2015) citado por Quispe y Quispe (2018) desarrollaron una investigación cuya intención fue demostrar las prácticas pedagógicas docentes del 5to grado del nivel primario, de la II.EE., José Trina y Ramón Castilla en la implementación del constructivismo como modelo pedagógico. Estudió prototipos conformado por tres profesores del quinto grado de ambas entidades educativas del municipio de Girardot. Para el recojo de información se usó el instrumento cuestionario y de ahí se arriba a la conclusión que todo los docentes encuestados ninguno cumplía con las normas del sistema educativo que son en cantidad de cinco. En sus trabajos pedagógicos no desarrollan las capacidades del educando, porque sus trabajos no son prácticos sino mayormente teóricos, y que siguen estrategias didácticas tradicionales aburridas y repetitivas, los docentes son pasivos y no buscan su autoformación y formación permanente, y cumplen con sus funciones sin interés.

En Chillán – Chile, Molina (2017) desarrolló un estudio, que tuvo como objetivo general examinar los procesos aplicados por los directivos de las II.EE para mejorar e innovar los resultados de sus respectivas instituciones. El estudio se realizó en seis instituciones privadas regentados por católicos. La pesquisa fue de enfoque cualitativo con estudio de caso; se aplicaron a los directivos, docentes, jefes

técnicos entrevistas semi- estructuradas, en ella se aprecian la formación valórica; sus funciones, manejo pedagógico. Donde se observó que el mayor tiempo el directivo y los jefes de área son absorbidos por funciones administrativas que la pedagógica. En cuanto a los procedimientos y estrategias hay una coincidencia entre las instituciones en estudio como muestra donde manifiestan que tienen planes de mejoramiento cuyas estrategias son transversales en todas las entidades estudiadas parte de la muestra. Al considerar los procesos que llevan a cabo los directivos, se refirieron a las acción de gestión por parte de estos miembros de la comunidad educativa; razón por la cual, el estudio proporcionó información sobre las dimensiones y los indicadores de esta variable como la preponderancia de las habilidades pedagógicas que deben tener los que dirigen un servicio educativo para el logro de los objetivos institucionales.

Asimismo García (2016) en su tesis doctoral cuyo objetivo del estudio fue enfocar el rol de los directivos enfocados en la parte pedagógica, como líderes pedagógicos, capaces de desarrollar una serie de prácticas eficaces, que influyan en la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje que se llevan en sus escuelas. Estudio cuya metodología de tipo mixto, entre cuantitativa y cualitativa, la entrevista y el cuestionario fueron las técnicas. De los datos obtenidos se procesó y se arribó a la siguiente conclusión: los docentes y directivos reconocen la importancia que posee el liderazgo pedagógico y el desempeño del directivo como cabeza para una función adecuada para lograr alcanzar aprendizajes de calidad de todo el estudiantado. Esta investigación aportó información para la variable de gestión del director.

Por otro lado Rodríguez (2018) realizó un estudio que tuvo como intención saber de buena fuente como los distintos contextos y actores influyen en la dirección escolar, dicho estudio lo realizó en tres instituciones públicas de Zaragoza (España), uso el método etnográfico diseño de investigación estudio de caso múltiple, técnica de observación no participante, entrevistas a profundidad y análisis documental, arribando a las siguientes conclusiones que conocer el contexto en el que se desarrolla la institución incide positivamente en la transformación de la institución educativa, ya que los programas y planes educativos se acomodan a los intereses y necesidades de los estudiantes, lo que

permite desarrollar el enfoque inclusivo. Al realizar un estudio considerando que el contexto donde se ubican las instituciones educativas, generan escenarios que influyen en las acciones de los servicios educacionales, considera los aspectos sociales y por tanto formativos que deben tomarse en cuenta en las sesiones de aprendizaje y en la dinámica de los centros escolares.

En el ámbito nacional, Quispe y Quispe (2018) centran su estudio en establecer la correspondencia que hay entre la gestión educativa y la práctica pedagógica en la I.E. Pública “San Francisco de Asís”. Huanta – 2018. El método es cuantitativo en su enfoque. No experimental en su diseño, descriptivo correlacional en su nivel. Población 76 y muestra 50 maestros de la entidad en estudio. El cuestionario es el instrumento y la encuesta es la técnica. El resultado mostro que el estadístico de tau B de Kendall arrojó la correlación de ($= 0,706$; $p = 0,000 < 0,05$). que significa moderada correlación y directa, por lo que se concluye, que hay una correlación entre gestión educativa y practica pedagógica.

En Surco – Lima, Llanos (2017) en su pesquisa cuyo propósito fue establecer el vínculo entre gestión directiva y la práctica pedagógica de la Red educativa 04 UGEL 7. El método fue hipotético deductivo, aplicada, cuantitativa, no experimental, correlacional transversal en su, tipo, enfoque, diseño y nivel de investigación. El universo fue 164 profesores que coincide con la muestra; cada instrumento tiene 20 ítems por variable. Se usó el estadístico de Rho se Spearman significancia de ($0,788$ $p= 0,000$; $p < 0,05$) que indica que existe una correlación alta positiva entre las dos variables de estudio.

Rodas y Pérez (2021) realizo un estudio cuya intención fundamental fue establecer la incidencia entre del liderazgo gerencial y satisfacción laboral de los profesores en entidades educativas. La metodología considerada para el estudio es cuantitativo, no experimental, correlacional causal, en su enfoque, diseño y nivel de estudio. Se encuesta con instrumentos que poseían 25 y 27 preguntas a una muestra censal de 88 docentes, los resultados muestran que 95% indican que hay un excelente liderazgo y satisfecho 63% de ello se puede concluir: que hay un trabajo en equipo, de liderazgo, y desarrollo profesional; por lo tanto, existe una incidencia del liderazgo gerencial y satisfacción laboral en los profesores.

Otro estudio realizado en Pucallpa por Cucho (2020) tuvo como objetivo describir el vínculo entre liderazgo gerencial y desempeño docente, en la época de pandemia en las instituciones educativas, dicho estudio fue no experimental, transversal, cuantitativo. Se encuestó a 102 docentes, el estadístico usado fue el Rho de Spearman (0,723; $p= 0,000$ y $p<0,05$) valor acumulado es 43.1% y 56.9%, están en rangos altos y buenos de lo que se concluye: hay una correspondencia significativa entre el liderazgo gerencial y el desempeño docente las que contribuye a mejorar los servicios educativos incluso en etapa de pandemia.

Arana y Coronado (2020) en la investigación realizada tuvieron como propósito fundamental determinar el estilo de liderazgo y el desempeño docente, siendo correlacional y no experimental en su nivel y diseño. El instrumento usado fue de Paz y Zamora (2014) sobre liderazgo directivo, se aplicó a 48 profesores de universo, para conocer el desempeño docente se tomó las fichas de monitoreo obtenido en la dirección de la entidad educativa. De las derivaciones procesadas de la información se puede concluir, que hay una relación directa y significativa entre las dos variables. Precisa que el liderazgo transformacional es el estilo que predomina y un nivel alto de desempeño del maestro en la entidad educativa.

El presente trabajo de investigación tiene como fundamento **bases teóricas y científicas** referidas al trabajo directivo y la práctica pedagógica socioformativa

Un aspecto importante es la de gestión educativa y conversar sobre la gestión educativa resulta muy amplio y complejo ya que involucran toda la actuación que hace el directivo con la finalidad de promover el aprendizaje de los estudiantes.

Casassus (2002) hace referencia a la gestión educativa como una disciplina relativamente nueva, que tiene como finalidad valerse de los principios universales de la gestión y aplicarlos al quehacer educativo. Asimismo, Alvaríño et al. (2000) precisan que la gestión educativa constituye un componente decisivo en la calidad del desempeño de las instituciones educativas, especialmente en la medida que los procesos de toma de decisión se descentralizan se llegan a mejores resultados, dejando de lado el enfoque personal del director como único responsable de la toma de decisiones. Del mismo modo Quispe y Quispe (2018) definen a la gestión educativa como una acción desarrollada por un individuo, que lidera institutos,

organizaciones a nivel empresarial, cuyo propósito es lograr una meta de acuerdo con el tiempo y al resultado del producto, solucionando todo tipo de inconvenientes que se presenten, con una percepción pendiente en las necesidades.

La función directiva es un concepto clave que al revisar la literatura correspondiente, de encontró que existen diferentes criterios de asignar las tareas que realiza un directivo. Por un lado funciones netamente orientadas o regidas por el ámbito legal, otras que orientan el no apego a la normatividad al contrario, se salen de este contexto para llegar a una determinada meta. Otra tercera, se refiere a la combinación de las dos anteriores, es decir actuar sin apego al marco legal. La función directiva como muchos términos va cambiando a lo largo de los años al igual que se vuelve complejo debido también a que las tareas asignadas a la dirección, y con esta visión también cambia el perfil del director, para dar paso nuevas formas de dirigir y a nuevas competencias que antes no eran necesarias. Osorno (2018)

Aun hoy seguimos asumiendo que la función directiva está orientada exclusivamente al director. Ya con la incorporación de los diferentes enfoques de liderazgo este concepto está cambiando, como es el caso del liderazgo compartido que nos adentra a la cultura colaborativa recayendo el liderazgo en todo el equipo que dirige la IE. Haciendo un recordatorio sobre la función directiva que antes estaba referida claramente a un concepto unipersonal, al director de la institución educativa, sin embargo, cada día está referida a una figura pluripersonal, al que denominamos equipo directivo. Al respecto, Díez et al. (2020) en un estudio señaló al liderazgo como uno de nueve factores en un sistema de calidad diferenciada de los servicios en centros educativos dentro de un contexto, en especial, de la manera en que se llevan a cabo las actividades escolares y de organización enfatizando al aprendizaje y la innovación como factores de mejora de los servicios educativos.

El trabajo directivo involucra una variedad y más diversas tareas desde lo administrativo hasta lo pedagógico, existen otras responsabilidades relacionadas a los recursos humanos, que implica que el directivo debe animar, dialogar y resolver conflictos. También dentro de este análisis encontramos las tareas vinculadas con la administración de los recursos y materiales; que están la distribución equitativa de los materiales, llevar actualizado el inventario físico. De la misma forma,

encontramos la gestión de proyectos que está vinculada con acciones y actividades de prácticas innovadoras en mejora de los aprendizajes de los educandos.

La labor del directivo está en constante proceso de cambio, por lo que resulta una tarea compleja. Hace más de 40 años de investigaciones sobre un liderazgo eficaz, intentando reconocer características y comportamientos de un buen directivo.

Frente al concepto clásico del director solitario, superhombre tanto en conocimientos, competencias y responsabilidades, urge la necesidad de replantear esta noción, por otra donde en la que la dirección ha de ser un trabajo colaborativo con todos los agentes de la educación que están involucrados, ya que todos los integrantes juegan un papel de cambio y transformación a través de un liderazgo compartido y distribuido. Murillo (2006)

Un componente fundamental de las instituciones educativas es el equipo directivo y como es sabido es un órgano, una entidad responsable de la marcha de la institución con funciones, y responsabilidades orientadas a lograr objetivos institucionales. Las funciones del equipo directivo es crear las condiciones para que la E-A se realice de la mejor forma

A continuación, Gvirtz et al. (2012) nos presentan aspectos a tener en cuenta para tener una buena gestión del equipo directivo: Monitoree y valore las actividades de la entidad, identificando puntos a mejorar; coordine, y oriente con cada uno de los equipos de trabajo conformado; inspire y ayude a los maestros, en bien de su desarrollo profesional; Instituye y mantiene redes contextualizadas; gestione los recursos y genere las condiciones para una mejor enseñanza; vele la trayectoria escolar de cada uno de los alumnos y monitoree su aprendizaje y finalmente, valore e institucionalice las mejoras

De lo mencionado se puede resumir que el equipo directivo es el centro de todo el proceso educativo, marcando la dirección hacia donde llegar y anima, orienta, guía e impulsa a todos los integrantes a transitar por ese sendero

Por otro lado, las investigaciones sobre liderazgo, definición, tipologías y estilos de liderazgo han ido avanzando, como afirma Díaz (2019) y lo define como “como una serie de competencias, conocimientos, habilidades y actitudes, que

contribuye a los directores a cumplir sus funciones en las direcciones de los centros educativos, resolviendo conflictos planteando e implementando planes de mejora permanente”. En las últimas décadas se observaron que existe muchos modelos de liderazgo planteados cuyas denominaciones van desde lo democrático, transformacional, visionario, transaccional, carismático y pedagógico. Bolívar (2010) en este siglo XXI, el nuevo reto es que todos los educandos aseguren su aprendizaje real de conocimientos e incorporarse a la sociedad con competencias desarrolladas. Por los fundamentos precisados es necesario que el liderazgo sea considerado como un factor de primer orden en las entidades educativas y en la mejora de la educación. De esta manera en cuanto al liderazgo educativo se afirma que existen muchas puntos de vista similares que caracterizan a los directivos líderes escolares como quienes son aptos de influenciar a los docentes hacia objetivos propuestos, lo que implica trabajar de manera colaborativa, siendo el liderazgo distribuido ejercido por los distintos actores en los distintos niveles , más que un liderazgo individual, Molina (2017) concluye que de las distintas formas de liderazgo el liderazgo distribuido es el que mejor se adapta a estos tiempos por la flexibilidad de su práctica.

Para fines del presente estudio y considerando como núcleo central de toda actividad educativa la gestión escolar, se considera como dimensiones de la gestión del directivo, los aportes que realizaron Gvirtz et al. (2012) con respecto a los tres componentes que actúa un equipo directivo: (1) Dimensión técnico-administrativa, que involucra las actividades administrativas, organizativas y burocráticas. Entre ellas encontramos, atención a proveedores, perfeccionar formularios de atención, con datos bien organizados la utilización de los mismos lugares. Este componente permite que una entidad educativa funcione como una organización allí radica su importancia, sin embargo, esta dimensión absorbe muchas veces el trabajo directivo lo que va disminuyendo el tiempo para la atención de otros componentes y/o dimensiones. (2) Dimensión sociocomunitaria que crea y mantiene vínculos dentro y fuera de la entidad, donde el directivo define el estilo de gerenciar, toma decisiones legítimas y viables., lo que implica la capacidad de comunicación, lograr consensos, encontrar el posicionamiento como líder y autoridad y dar soluciones a muchas de las demandas. Hacia afuera esta la vinculación con el contexto social, con las familias, confluir entidades benefactoras

que trabajan con la juventud y que trabajen articuladamente en políticas sociales asociadas. Y (3) la dimensión pedagógico-didáctica como el rol fundamental del directivo, el mismo que requiere de conocimiento y coordinación de cómo se enseña. En la responsabilidad del equipo directivo esta liderara el trabajo curricular y orientación pedagógica, generar espacios de reflexión sobre procesos de aprendizaje y estrategias de enseñanza; acompañar en la planificación. Todo empeño que debe desplegar el directivo tiene la intención de mejorar las prácticas innovadoras y pedagógicas.

Para el desarrollo de esta investigación se dará énfasis en la dimensión pedagógica- didáctica que es la razón de ser del directivo.

Como otra arista que fundamenta el presente estudio, se tiene el aspecto de la práctica pedagógica. Al referirse a la práctica pedagógica, se habla del quehacer del docente en la institución educativa, es decir de sus actuaciones profesionales dentro y fuera del aula. La labor del docente no solo se remite a dar clases o brindar información teórica, sino también debe desarrollar competencias y capacidades en los estudiantes. Por lo que las prácticas pedagógicas requieren de una preparación conceptual, procedimental y estratégica del maestro, es decir conocer, el saber ser y hacer (Duque et al., 2013). Las prácticas pedagógicas se convierten en una estratégica clave para el aprendizaje, por las diferentes formas en la que se canaliza el conocimiento (Coaquira, 2020); en este sentido, la autoevaluación que el docente realice sobre su interacción con los estudiantes, toma importancia capital como mecanismo para identificar dificultades y/o problemas en función a los propósitos educacionales, así como puntos fuertes que se configuran como fortalezas que apoyen la superación de esas dificultades; de esta manera, constantemente se pone en tela de juicio el actuar pedagógico con actitudes reflexivas y propositivas.

Desde el punto de vista de Ríos (2018) quien afirma que la práctica pedagógica es el conjunto de relaciones complejas, comprenden los diferentes modelos pedagógicos tanto teóricos como prácticos utilizados por los docentes en los diferentes niveles de enseñanza. Asimismo, Echeverry (2015) citado por Arreola et al. (2019) definen a la práctica pedagógica como la habilidad que posee el docente de manejar los conocimientos pedagógicos para hacer que llegue

fácilmente a los estudiantes mediante la metodología empleada, considerando las características de su entorno y sus necesidades.

Otra mirada importante a la práctica pedagógica desde un enfoque ontológico, Díaz (2006) afirma que es compleja y entre el ser y el debe ser de la actuación del maestro, es decir debemos tener coherencia entre lo que somos y lo que hacemos

Según Tobón (2011) la socioformación es un modelo innovador como enfoque que tiene fundamentos en el constructivismo social, articulado a la ciencia de la complejidad. Desde el enfoque socio formativo, vinculada a la sociedad del conocimiento, se busca precisar la práctica pedagógica: como una serie de acciones reflexionadas y orientadas por el maestro, en busca de promover el aprendizaje que promuevan la formación holística de los educandos y que estén preparados para dar soluciones a dificultades de su entorno contextual, cuyos métodos induzcan al trabajo en equipo y apoyado con recursos tecnológicos, que contribuyan al desarrollo de las competencias. Adicionalmente, Tobón y Luna (2019) añaden el concepto de talento como un factor fundamental en la socioformación de las personas orientadas a que cada uno de nosotros debe estar en una adecuada performance para enfrentar y dar solución a los problemas que una sociedad pueda presentar a sus ciudadanos.

Desde el punto de vista del enfoque socio formativo planteado por Arreola et al. (2019) se define a la práctica pedagógica como el conjunto de acciones reflexionadas y orientadas por el maestro para producir saberes que contribuyan a la formación holística de los educandos y estén en condiciones de solucionar problemas de su entorno, con estrategias que incentiven el trabajo colectivo cooperativo, apoyados con las TIC. Sergeeva et al. (2019) consideran a la motivación como un factor que mueve el desempeño de las personas en general y en especial de los docentes de las instituciones educativas, pues al margen del nivel educativo, un servicio educativo de carácter socioformativo considera las proyecciones que cada persona hace acerca de su futuro o proyecto de vida, tomando en cuenta la formación vocacional como una alternativa a tener en cuenta con respecto a un escenario de futuro de los estudiantes.

Asimismo, una característica de esta perspectiva socio formativa es que la valía de una persona no está en la acumulación de conocimientos, sino en cómo deban aplicar estos conocimientos para resolver problemas de la vida cotidiana en forma colaborativa orientado al bien común (Tobón et al., 2015). Por otro lado, Valdez et al. (2021) señala que la resolución de problemas matemáticos desde un enfoque socioformativo ha estado ausente o poco trabajado en las instituciones educativas, priorizándose actividades y/o estrategias cognitivas de carácter lógico causal propio de las ciencias exactas y las naturales.

Otra definición a la docencia socioformativa planteada también por Hernández et al. (2014) que aseveran como el conjunto de acciones articuladas que realiza el docente para lograr desarrollar de manera integral competencias de los estudiantes en ambientes de aprendizaje donde el currículo está en proceso de construcción con la participación de todos, con un liderazgo distribuido, auto organizativo, dialógico que tenga como finalidad la formación integral del ser humano con un proyecto ético de vida, capaz de afrontar los retos que la sociedad exige. Para Martínez et al. (2019) el currículo desde un enfoque socioformativo se configura como un conjunto de prácticas realizadas con los estudiantes para la resolución de problemas dentro de un contexto de una sociedad dinámica y de una manera colaborativa; esta concepción del currículo prioriza la interacción entre los miembros de la comunidad educativa dentro de un contexto muy cambiante. En este aspecto.

Para entender la definición sobre la práctica pedagógica de la mejor manera, podemos mencionar que, ésta se inscribe dentro de la educación. Acosta et al. (2015) mencionan que se encuentra por su parte dentro de la sociedad del conocimiento vinculado con la socioformación, como enfoque educativo trabajado por Tobón, Juárez y Torres (2016) citado por Arreola et al. (2019) que se origina en fundamentos del pensamiento complejo, donde es importante entender lo que se sabe mediante la unión que se realiza en la problemática y se apropia del saber. Calixto (2014) referenciado por Arreola et al., (2019). Este tipo de prácticas pedagógicas socioformativas se caracterizan por: 1. Formación holística vinculada con el proyecto ético de vida, 2. Énfasis en contextos sociales, comunitarios y organizacionales, 3. Método de proyectos, 4. Formación holística de todos los

actores involucrados, 5. Logro de metas personales, sociales y ambientales, 6. Aprendizaje colaborativo, 7. Aprendizaje centrado en resolución de problemas, 8. Evaluación basada en la Metacognición Tobón, et al. (2015). En referencia a la característica 7 del enfoque socioformativo, Gonzáles (2018) señala la necesidad de fortalecer las capacidades de los docentes respecto a determinadas estrategias que potencien a los estudiantes en la resolución de problemas del contexto; es decir, el aprendizaje de herramientas capaces de apoyar a los alumnos en este cometido y, para ello, propone el uso de la UVE socioformativa como una especie de cartografía donde las personas realizan un análisis del contexto para solucionar los problemas presentes en él.

Desde el punto de vista de la socioformación las características de la práctica pedagógica socioformativa son: (1) **Docencia metacognitiva**; Regulación y comprensión del proceso E-A con el fin de construir las competencias de los educandos, como también de los profesionales de educación y superarse permanentemente Medina y Dorencele (2019). La metacognición dentro del enfoque socioformativo, según López y Veytia (2019) ofrece múltiples posibilidades para promover y fomentar cambios en las instituciones educativas y sus actores o miembros principales, esto es, directivos, docentes, estudiantes y padres de familia a través de la articulación del contexto y los conocimientos dinámicas peculiares como característica de las sociedades actuales que demandan la constante reflexión de las acciones que los humanos realizamos de manera constante en los diferentes ámbitos donde nos desenvolvemos: hogar, escuela, comunidad o barrio, mercados, etc., que permitan identificar aspectos que nos favorecen como las que no lo hacen. (2) **trabajo colaborativo**; solución de problemas de manera positiva, usando la comunicación y colaboración con alto responsabilidad y compromiso; 3) **métodos**; facilitan aprender en relación mutua y las incidencias bilaterales entre los integrantes y el conglomerado en forma total Ortega et al. (2015). (4) **gestión de conocimientos**: en esta etapa actual los saberes están entrelazados con acciones sociales, En la época moderna los conocimientos están entretejidos con la actividad social, atravesar de la información del conocimiento mediante el análisis, comprensión y aplicación hasta resolver los problemas y, (5) **proyecto ético de vida**. Radica en establecer una meta y lograr en marco de los valores universales mediante la realización personal y perseverancia.

En parte se realiza la diferenciación de la definición de práctica pedagógica según enfoque como 1. La práctica tradicional; 2. Práctica constructivista; 3. La práctica socioformativa. La primera es la práctica pedagógica tradicional consiste en la difusión de conocimientos y destrezas de forma transmisiva donde el educando es un simple receptor Beltrán et al. (2011) citado por Arreola et al. (2019) La segunda que es la práctica pedagógica constructivista, el docente incorpora a sus estudiantes en situaciones implícitas, así como conocimientos y principios que enseña considerando sus saberes previos, de la misma forma el educando interviene en la construcción de sus conocimientos de forma dinámica, en este entender esta labor es individual Mendizábal (2016). Finalmente la tercera es la práctica pedagógica socioformativa, se trabaja partiendo de los saberes previos de los educandos, estimulando la creatividad, con método de proyecto, la metacognición, trabajo cooperativo y el emprendimiento Hernández et al, (2015) la retroalimentación es permanente valorando el desarrollo de las competencias logradas de los actores involucrados mediante la auto, hetero y coevaluación, considerando el error como una oportunidad de aprendizaje, de misma forma valorar el desarrollo de las competencias tanto del educando y del docente Arnao, et al. (2014) citada por Arreola, et al. (2019)

III. METODOLOGÍA

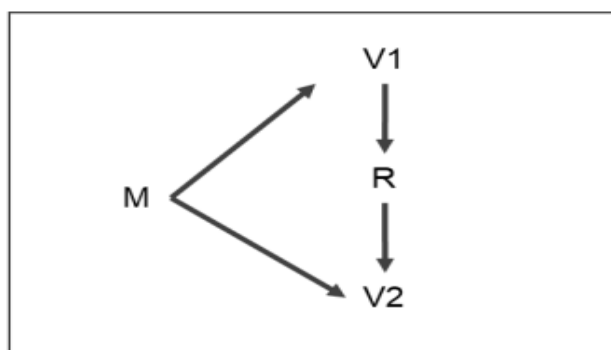
3.1 Tipo y diseño de la investigación

La presente investigación tuvo el enfoque cuantitativo, debido a que las variables fueron medidas en un contexto definido; así como permitió probar la hipótesis.

El tipo de investigación, fue aplicada por el carácter práctico y estuvo orientado a la resolución de problemas del contexto tal como lo manifiesta Egg (2011) la investigación busca el conocer para hacer y modificar, mantener algún aspecto de la realidad,

El diseño fue no experimental, porque trató de determinar las correspondencias entre las variables en estudio, dicha correlación fue lineal o vínculo causa-efecto Hernández y Mendoza, (2018).

Se representan del siguiente modo:



M= Muestra

X = V1 (gestión del directivo)

Y = V2 (práctica pedagógica socioformativa del docente)

r = Relación entre variables de estudio

Por lo tanto, el presente estudio midió el nivel de relación que se da entre la gestión del directivo y la práctica pedagógica socioformativa del docente en instituciones rurales del nivel secundario del distrito de talavera.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión del directivo.

Definición conceptual.

Según Gvirtz et al. (2012) precisa como acciones que realiza el directivo para encaminar la buena marcha institucional, se puede pensar que un equipo directivo

opera sobre tres dimensiones: Dimensión técnico-administrativa: Dimensión socio comunitaria: Dimensión pedagógico-didáctica

Definición Operacional. Dimensión técnico-administrativa: Dimensión socio comunitaria: Dimensión pedagógico-didáctica que están formadas por 16 ítems.

Indicadores de la V1

Administración del personal, Administración de la información de la escuela y los alumnos, administración de los recursos materiales e infraestructura de la I.E para la enseñanza, Conoce y comprende las condiciones, necesidades y demandas de la comunidad, Establece relaciones de escuela con el entorno social e institucional, Dirige la adecuada planificación curricular, Monitoreo y acompañamiento al trabajo docente, así como el seguimiento de los aprendizajes.

La escala de medición es ordinal, politómica no comparativa, los rangos son malo, regular, bueno.

Variable 2: Practica pedagógica socioformativa del docente

Definición conceptual.

Según Hernández et al. (2014) la práctica pedagógica es un conjunto de acciones articuladas que realiza el docente para lograr desarrollar de manera integral competencias de los estudiantes en ambientes de aprendizaje donde el currículo está en proceso de construcción con la participación de todos, con un liderazgo distribuido, auto organizativo, dialógico que tenga como finalidad la formación integral del ser humano con un proyecto ético de vida, capaz de afrontar los retos que la sociedad exige.

Definición Operacional

Se utilizó las cinco subvariables entre ellas: Metacognitiva, trabajo colaborativo, Métodos/ resolución de problemas, gestión del conocimiento y proyecto ético de vida; que están formadas por 23 ítems

Indicadores de la V2

(Comprensión y regulación del proceso enseñanza-aprendizaje, mejoramiento continuo, reflexiona entorno a su práctica pedagógica y resultados de aprendizaje de los estudiantes), (participación en trabajos colegiados, distribución de roles, diseña planes de trabajo), (condiciones de calidad laboral, manejo de las TIC), (comprensión y aplicación del conocimiento, manejo de saberes del contexto,

brinda estrategias a los estudiantes para favorecer la gestión de conocimiento), (realización personal y profesional docente, convivencia ciudadana, respeto de los valores universales)

La escala de medición fue ordinal, politómica no comparativa, rangos de inadecuada, regular y Adecuada.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población.

De acuerdo con Fracica (1988) citado por Bernal (2010) referenciado por Llanos (2017) precisa la población como la cantidad total de personas u objetos, que poseen características similares avizorados en un contexto y periodo determinado. Para este estudio el universo general se consideró a todos los docentes de las entidades educativa rurales del nivel secundario del distrito de Talavera en una cantidad promedio de 50 docentes

Criterios de Inclusión.

Se consideró a docentes de ambos sexos que laboran en las instituciones rurales del distrito de talavera

Criterios de exclusión

Docentes que pertenecen a la zona urbana del distrito de talavera

Muestra.

Méndez (2011), referenciado por Llanos (2017) al referirse sobre encuestas menciona que permite conocer opiniones, motivos y cualidades de los individuos en paridad con las intenciones del estudio.

La muestra estuvo constituida 50 docentes, hombres y mujeres, nombrados y contratados de las entidades educativas rurales del nivel secundario del distrito de Talavera.

Muestreo.

El muestreo fue no probabilístico por conveniencia que es una forma que el indagador selecciona de acuerdo con su interés y su criterio. Otzen y Manterola (2017) Se pone de conocimiento que este muestreo también se realizó considerando la virtualidad y la educación a distancia que se implementó a situación de la pandemia COVID-19

Unidad de análisis.

Conformado por los docentes nombrados y contratados investigados

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

La técnica elegida fue la encuesta, y la herramienta de trabajo el cuestionario que para la V1 es la planteada por Pérez (2016) y está conformado por 16 ítems y la segunda variable está planteada por Llanos (2017) está conformado por 23 ítems. Los instrumentos fueron validados por jueces y expertos realizados en otras investigaciones de la misma forma su fiabilidad esta con Alpha de Cronbach

Los datos obtenidos de los instrumentos aplicados se procesaran usando el software estadístico Excel, y SPSS Statics 25.

Para la prueba de hipótesis se usó el estadístico para las correlaciones Rho de Spearman.

Las derivaciones se muestran en tablas y figuras las que están interpretadas en función de resultados.

3.5 Procedimientos

3.6 Análisis e interpretación de datos

Los datos obtenidos de los instrumentos aplicados se procesaron usando los software estadístico Excel, y SPSS 25.

Para la prueba de hipótesis se usó el estadístico para las correlaciones la Rho de Spearman. En la siguiente tabla, se muestran el baremo de este coeficiente de correlación:

Tabla 1

Baremo para la interpretación del coeficiente de correlación de la Rho de Spearman

Rango	Relación
-0,91 a -1,00	Correlación negativa perfecta
-0,76 a -0,90	Correlación negativa muy fuerte
-0,51 a -0,75	Correlación negativa considerable
-0,11 a -0,50	Correlación negativa media
-0,01 a -0,10	Correlación negativa débil
0,00	No existe correlación
0,01 a 0,10	Correlación positiva débil
0,11 a 0,50	Correlación positiva media
0,51 a 0,75	Correlación positiva considerable
0,76 a 0,90	Correlación positiva muy fuerte
0,91 a 1,00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Mondragón (2014)

Las derivaciones se muestran en tablas y figuras las que están interpretadas en función de resultados.

3.7 Aspectos éticos

Toda la información que se obtuvo sobre todo de las unidades de estudio se mantiene en total reserva; Por su parte la rigurosidad esta que las derivaciones se respetan tal como está garantizando la transparencia y la calidad de estudio. Para la aplicación de instrumentos a los docentes, se procedió a solicitar autorización a las Instituciones educativas. Finalmente se respetó los derechos de los autores de las distintas investigaciones.

IV. RESULTADOS

4.1. Validación y confiabilidad de instrumentos

Para el análisis de consistencia interna de los instrumentos de recolección de datos, después de la tabulación de la información recogida, se aplicó a través el análisis de confiabilidad de Cronbah para cada una de las variables y sus respectivas dimensiones.

Tabla 2*Análisis de confiabilidad por alfa de Cronbach*

		Alfa de Cronbach	Nº de elementos	Magnitud
Variable	Gestión del directivo	,918	16	Excelente
	Técnico-Administrativa	,885	5	Bueno
	Socio-Comunitaria	,784	5	Aceptable
	Pedagógica-Didáctica	,828	6	Bueno
Variable	Práctica pedagógico socio-formativa del docente	,923	25	Excelente
	Metacognitiva	,752	5	Aceptable
	Trabajo colaborativo	,734	3	Aceptable
	Método/Resolución de problemas	,713	3	Aceptable
	Gestión del conocimiento	,829	7	Bueno
	Proyecto ético de vida	,801	7	Bueno

Fuente: Procesamiento a través de SPSS de los Instrumentos de recojo de datos

George y Mallery (2003) como se citó en Hernández y Pascual (2017) para evaluar los valores de alfa de Cronbach, sugieren las recomendaciones siguientes:

Tabla 3*Baremo para interpretar el alfa de Cronbach*

Valor de alfa de Cronbach	Consistencia interna
Mayor a 0,9	Excelente
Entre 0,8 y 8,9	Bueno
Entre 0,7 y 7,9	Aceptable
Entre 0,6 y 0,69	Cuestionable
Entre 0,5 y 0,59	Pobre
Menor a 0,5	Inaceptable

Fuente: George y Mallery (2003) como se citó en Hernández y Pascual (2017)

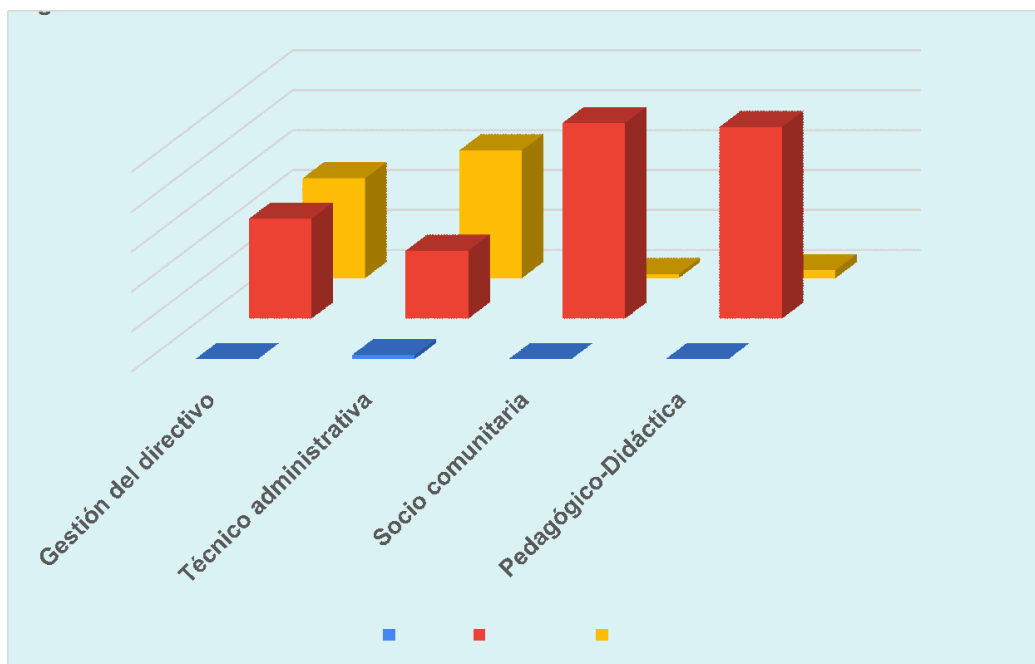
Como se puede observar, los valores del alfa de Cronbach superan los valores de 0,7 para todas las variables del estudio y sus respectivas dimensiones, por lo que se deduce que los instrumentos de recolección de datos tienen una entre aceptable hasta una excelente consistencia interna. Hay que notar que para el caso de las variables de estudio, gestión del directivo y práctica pedagógica socioformativa del docentes, los valores confiabilidad de alfa de Cronbach superar el valor de 0,9 reflejando una excelente consistencia interna.

4.2. Resultados descriptivos

4.2.1. Descripción de los niveles de gestión del directivo

Figura 1

Niveles de la gestión de los directivos



Fuente: procesamiento de la encuesta de gestión del directivo

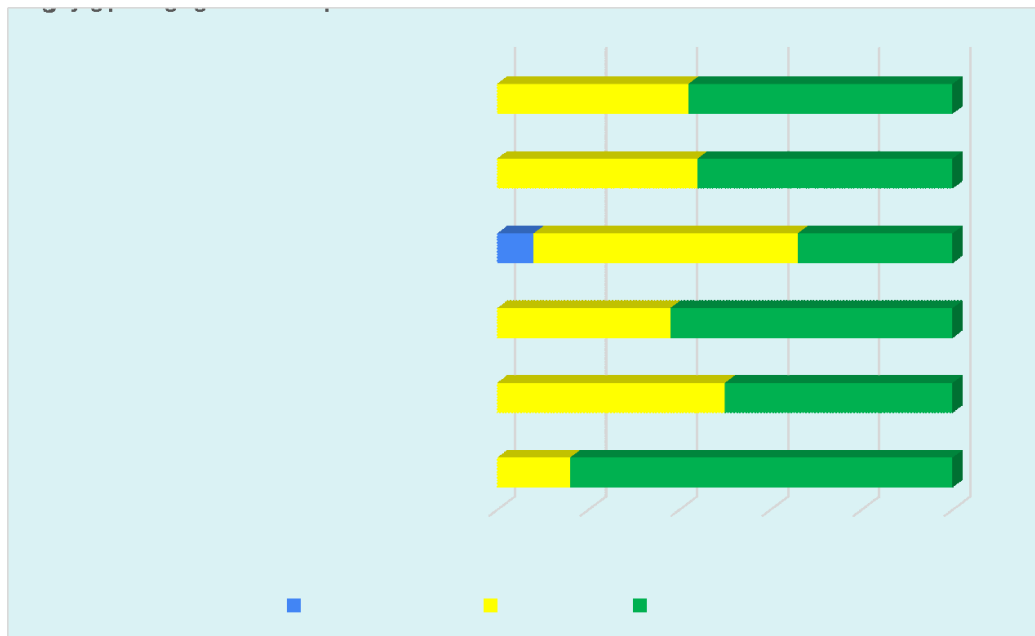
En la figura 1, en cuanto a las dimensiones de la gestión del directivo, se observa la mayoría de los directivos tienen una gestión regular en las dimensiones socio formativa y pedagógica- didáctica en cuanto a la percepción que hacen los docentes acerca del trabajo de sus directivos. En el aspecto técnico administrativo la mayoría de los directivos se ubican en un nivel bueno (64%); sin embargo, hay un 2% que se ubican dentro de una mala gestión técnico administrativa. Es importante advertir que en la dimensión socio administrativa solo hay un 2% de directivos dentro un nivel bueno, representando el menor porcentaje con respecto a las otras dimensiones y a la misma variable de estudio.

Con referencia a la variable de gestión del directivo, hay una equivalencia de 50% de docentes que perciben la gestión de sus directores como buena y regular; nadie (0%) percibe la gestión de sus directivos como mala.

4.2.2. Descripción de los niveles de la práctica pedagógica socioformativa

Figura 2

Niveles de la práctica pedagógica socioformativa de los docentes



Fuente: procesamiento de la encuesta de práctica pedagógica socioformativa del docente

Con respecto a las dimensiones de la variable práctica pedagógica socioformativa del docente (primeras cinco barras del gráfico 2) se puede observar un 8% de docentes con una inadecuada percepción de los docentes acerca del método de resoluciones de problemas; en las demás dimensiones no se tienen docentes con un nivel inadecuado. De todas las dimensiones, en la de trabajo colaborativo se puede apreciar un mayor porcentaje (62%) con niveles adecuados de trabajo con sus pares y su predisposición para considerar esta dimensión como una herramienta muy útil para el logro de los objetivos institucionales. En la dimensión metacognitiva se puede apreciar 50% de docentes con niveles regulares y adecuados para esta dimensión.

Abordando toda la variable de práctica pedagógica socioformativa de los docentes, la mayoría de ellos, un 84%, tienen niveles adecuados para el manejo de diversos aspectos de esta variable como la resolución de problemas, los aspectos positivos del trabajo colaborativo, entre otros.

4.3. Resultados inferenciales

En el anexo 7 se realizó la prueba de normalidad para decidir qué coeficiente de correlación se haría uso para las pruebas de hipótesis. Como resultado, la variable gestión del directivo manifestó una distribución normal pero la variable práctica pedagógica socioformativo no tiene una distribución normal, razón por la cual se seleccionó al coeficiente Rho de Spearman para realizar la prueba de hipótesis.

4.3.1. Correlación entre la gestión del directivo y la práctica pedagógica socioformativa del docente

Con respecto al objetivo general de la investigación, se tomó en consideración las siguientes hipótesis:

H_0 : No existe una relación directa y significativa entre la gestión del directivo y la práctica pedagógica socioformativa del docente en instituciones rurales del nivel secundario del distrito de Talavera, Andahuaylas, Apurímac-2021.

H_1 : Existe una relación directa y significativa entre la gestión del directivo y la práctica pedagógica socioformativa del docente en instituciones rurales del nivel secundario del distrito de Talavera, Andahuaylas, Apurímac-2021.

Donde H_0 es la hipótesis estadística nula y la H_1 es la hipótesis estadística alterna (que corresponde con la hipótesis general de la investigación).

La regla de decisión está en base al nivel de significancia bilateral p (p valor):

Si $p < 0,05$ entonces se acepta H_1 y se rechaza H_0 ; de lo contrario, se acepta H_0 y se rechaza H_1

En base a estas condiciones, se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 4

Prueba de hipótesis: gestión del directivo y práctica pedagógica socioformativa del docente

			Gestión del directivo	Práctica Pedagógica socioformativa del docente
Rho de Spearman	Gestión del directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,349*
		Sig. (bilateral)	.	,013
		N	50	50
	Práctica Pedagógica socioformativa del docente	Coeficiente de correlación	,349*	1,000
		Sig. (bilateral)	,013	.
		N	50	50

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

Fuente: Procesamiento a través de SPSS de los instrumentos de recolección de datos

Como se aprecia, el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,349 que representa una correlación positiva media entre las variables gestión del directivo y práctica pedagógica socioformativa del docente, tomando en cuenta lo establecido por Mondragón (2014) para la interpretación del coeficiente de correlación Rho de Spearman de acuerdo a los valores que son encontrados al procesar los datos recolectados.

Por otro lado, p valor tiene una magnitud de 0,013 que es menor al valor referencial de 0,05; por lo que se deduce que la correlación entre las variables de estudio es significativa.

Dados los resultados descritos, sobre todo a la magnitud de p valor, se infiere la aceptación de H_1 , es decir que existe una relación directa R y significativa entre el gestión del directivo y la práctica pedagógica socioformativa del docente en instituciones rurales del nivel secundario del distrito de Talavera, Andahuaylas, Apurímac-2021.

4.3.2. Correlación entre la gestión del directivo y la dimensión metacognitiva en docentes.

Para el segundo objetivo específico de la investigación se consideraron las siguientes hipótesis estadísticas:

H₀ : No existe una relación directa y significativa entre la gestión del directivo y la dimensión metacognitiva en docentes de las instituciones rurales del nivel secundario del distrito de Talavera, Andahuaylas, Apurímac-2021.

H₁: Existe una relación directa y significativa entre la gestión del directivo y la dimensión metacognitiva en docentes de las instituciones rurales del nivel secundario del distrito de Talavera, Andahuaylas, Apurímac-2021.

Se considera la regla de decisión descrita en el numeral 4.3.1.

Tabla 5

Prueba de hipótesis: gestión del directivo y la dimensión metacognitiva del docente

			Gestión del directivo	Metacognitiva
Rho de Spearman	Gestión del directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,421**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	50	50
	Metacognitiva	Coefficiente de correlación	,421**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	50	50

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

Fuente: Procesamiento a través de SPSS de los instrumentos de recolección de datos

En la tabla 5 se observa una correlación positiva media entre la gestión del directivo y la dimensión metacognitiva de la práctica pedagógica socioformativa del docente (Rho de Spearman 0,421).

Por otro lado, p valor adquiere una magnitud menor a 0,05 (0,002 < 0,05) por lo que esta correlación es significativa incluso con un nivel de confianza del 99%.

Estos resultados, dada la condición descrita anteriormente, permite aceptar H_1 es decir que existe una relación directa (positiva media) y significativa entre la gestión del directivo y la dimensión metacognitiva en docentes de las instituciones rurales del nivel secundario del distrito de Talavera, Andahuaylas, Apurímac-2021.

4.3.3. Correlación entre la gestión del directivo y la dimensión trabajo colaborativo en docentes

H_0 : No existe una relación directa y significativa entre la gestión del directivo y la dimensión trabajo colaborativo en docentes de las instituciones rurales del nivel secundario del distrito de Talavera, Andahuaylas, Apurímac-2021.

H_1 : Existe una relación directa y significativa entre la gestión del directivo y la dimensión trabajo colaborativo en docentes de las instituciones rurales del nivel secundario del distrito de Talavera, Andahuaylas, Apurímac-2021.

Al realizar la contrastación de hipótesis se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 6

Prueba de hipótesis: gestión del directivo y la dimensión trabajo colaborativo del docente

			Gestión del directivo	Trabajo colaborativo
Rho de Spearman	Gestión del directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,350*
		Sig. (bilateral)	.	,013
		N	50	50
	Trabajo colaborativo	Coeficiente de correlación	,350*	1,000
		Sig. (bilateral)	,013	.
		N	50	50

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

Fuente: Procesamiento a través de SPSS de los instrumentos de recolección de datos

En la tabla 6 el valor del coeficiente de correlación es 0,350 que representa una correlación positiva media entre la gestión del directivo y el trabajo colaborativo de los docentes. Del mismo modo, el valor p nos indica que esta correlación es significativa dado que p valor (0,013) es menor que 0,05, lo que permite aceptar la H_1 , es decir, existe una relación directa y significativa entre la gestión del directivo y la dimensión trabajo colaborativo en docentes de las instituciones rurales del nivel secundario del distrito de Talavera, Andahuaylas, Apurímac-2021.

4.3.4. Correlación entre la gestión del directivo y la dimensión método de resolución de problemas en docentes.

Se tuvieron en cuenta las siguientes hipótesis estadísticas:

H_0 : No existe una relación directa y significativa entre la gestión del directivo y la dimensión método de resolución de problemas en docentes de las instituciones rurales del nivel secundario del distrito de Talavera, Andahuaylas, Apurímac-2021.

H_1 : existe una relación directa y significativa entre la gestión del directivo y la dimensión método de resolución de problemas en docentes de las instituciones

rurales del nivel secundario del distrito de Talavera, Andahuaylas, Apurímac-2021.

Los resultados son los siguientes:

Tabla 7

Prueba de hipótesis: gestión del directivo y la dimensión método de resolución de problemas del docente

		Gestión del directivo	Método de resolución de problemas
Rho de Spearman	Gestión del directivo	1,000	,410**
	Método de resolución de problemas	,410**	1,000

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

Fuente: Procesamiento a través de SPSS de los instrumentos de recolección de datos

El coeficiente de correlación adquiere un valor de 0,410 que representa una correlación positiva de intensidad media. Ahora bien, el p valor es 0,003 que es menor al valor referencial de 0,05 ($0,003 < 0,05$) razón por la cual, la correlación entre la gestión del directivo y la dimensión método de resolución de problemas, es muy significativo, es decir que existe una relación directa y significativa entre la gestión del directivo y la dimensión método de resolución de problemas en docentes de las instituciones rurales del nivel secundario del distrito de Talavera, Andahuaylas, Apurímac-2021.

4.3.5. Correlación entre la gestión del directivo y la dimensión gestión del conocimiento en docentes

Para el cuarto objetivo específico se plantearon las siguientes hipótesis estadísticas:

H_0 : No existe una relación directa y significativa entre la gestión del directivo y la dimensión gestión del conocimiento en docentes de las instituciones rurales del nivel secundario del distrito de Talavera, Andahuaylas, Apurímac-2021.

H_1 : existe una relación directa y significativa entre la gestión del directivo y la dimensión gestión del conocimiento en docentes de las instituciones rurales del nivel secundario del distrito de Talavera, Andahuaylas, Apurímac-2021.

Al realizar la contrastación de hipótesis se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 8

Prueba de hipótesis: gestión del directivo y la dimensión gestión del conocimiento del docente

			Gestión del directivo	Gestión del conocimiento
Rho de Spearman	Gestión del directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,358*
		Sig. (bilateral)	.	,011
		N	50	50
	Gestión del conocimiento	Coeficiente de correlación	,358*	1,000
		Sig. (bilateral)	,011	.
		N	50	50

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

Fuente: Procesamiento a través de SPSS de los instrumentos de recolección de datos

El coeficiente de correlación 0,358 indica que la gestión del directivo y la dimensión gestión del conocimiento del docente se asocian de una manera positiva pero de intensidad media. Por otro lado, el valor p de 0,011 indica una correlación es significativa con un nivel de confianza del 95%; razón por la cual, se acepta H_1 (equivalente a la cuarta hipótesis específica de la investigación) que denota la existencia de una relación directa y significativa entre estos dos parámetros.

4.3.6. Correlación entre la gestión del directivo y la dimensión proyecto ético de vida en docentes

Con referencia al quinto objetivo específico de la investigación, se plantearon las siguientes hipótesis estadísticas:

H₀ : No existe una relación directa y significativa entre la gestión del directivo y la dimensión proyecto ético de vida en docentes de las instituciones rurales del nivel secundario del distrito de Talavera, Andahuaylas, Apurímac-2021.

H₁: existe una relación directa y significativa entre la gestión del directivo y la dimensión proyecto ético de vida en docentes de las instituciones rurales del nivel secundario del distrito de Talavera, Andahuaylas, Apurímac-2021.

Se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 9

Prueba de hipótesis: gestión del directivo y la dimensión proyecto ético de vida del docente

			Gestión del directivo	Proyecto ético de vida
Rho de Spearman	Gestión del directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,451**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	50	50
	Proyecto ético de vida	Coeficiente de correlación	,451**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	50	50

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

Fuente: Procesamiento a través de SPSS de los instrumentos de recolección de datos

De manera similar a la prueba de hipótesis con las otras dimensiones de la práctica pedagógica socioformativa del docente, en este caso se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,451 que denota una correlación positiva (directa) y de intensidad media entre la gestión del directivo y el proyecto ético de vida de los docentes.

Por otro lado, la tabla 9 nos indica que esta correlación es significativa con un nivel de confianza de 99% puesto que el valor de p es menor al valor de referencia (0,001

< 0,05) razón por la que se acepta la hipótesis de investigación, esto es que existe una correlación directa y significativa entre las variables que se contrastaron.

V. DISCUSIÓN

El objetivo general de la investigación consideró el establecimiento de la dirección y la intensidad de la correlación entre la gestión del directivo y la práctica pedagógica socioformativa de los docentes y la tabla 4 determinó una correlación directa ($R = 0,349$) y significativa ($p \text{ valor} = 0,013$) entre estas variables. Como se advierte, la correlación, si bien directa, no tiene una intensidad considerable o fuerte de acuerdo al baremo establecido por Mondragón (2014) para el análisis de los valores del coeficiente de correlación Rho de Spearman pero que sin embargo el análisis arrojó una correlación significativa. Estos resultados motivaron el desarrollo de un análisis sobre algunos factores que inciden en esta relación positiva pero de intensidad media. Así, Gómez y Perdomo (2015) como se citó en Quispe y Quispe (2018) concluyeron que los docentes de la muestra de su estudio realizaban una práctica pedagógica con una actitud pasiva, aburrida y repetitiva y sin la búsqueda de la autoformación; estos resultados derivan una consideración no adecuada del proyecto ético de vida de la práctica socioformativa de los docentes de estudio. Del mismo modo, Molina (2017) encontró que la gestión de los directivos se enmarcaba con mayor frecuencia en actividades dentro de las funciones administrativas, descuidándose la parte pedagógica. Los hallazgos encontrados en estas investigaciones pueden suponer una relación de la gestión directiva y la práctica socioformativa de los docentes de una naturaleza no tan buena, pues se espera que esta correlación sea de intensidad considerable o muy fuerte como lo estableció Quispe y Quispe (2018) al encontrar una correlación de 0.706 entre la gestión educativa y la práctica pedagógica de los docentes considerando que la práctica pedagógica socioformativa se inscribe dentro de la práctica pedagógica de los docentes aunque dentro de un nivel más específico señalada por ejemplo por Hernández et al (2014) al referirse a la práctica socioformativa de los docentes como medios de formación integral que orienten a los estudiantes a la formulación de un proyecto de vida que prepare a los estudiantes a enfrentar los retos y desafíos que las sociedades actuales impregnan en la ciudadanía las sociedades contemporáneas.

Ahora bien, con referencia al primer objetivo específico de la presente investigación, el valor del coeficiente de correlación entre la gestión del directivo

y la dimensión metacognitiva de la práctica pedagógica socioformativa de los docentes, se encontró también una correlación directa o positiva de intensidad media ($R = 0,421$) y significativa ($p\text{-valor} = 0,002$). Al respecto, el proceso metacognitivo adquiere relevancia en el campo educativo en términos de actitudes de superación permanente Medina (2019) siendo la posición reflexiva un factor muy importante que deben poseer los docentes y por ende, sus estudiantes. Así, la gestión del directivo, según los resultados encontrados, sobre todo con respecto a las capacidades pedagógicas didácticas, inciden sobre las capacidades metacognitivas de los docentes coadyuvando la derivación en acciones por parte de estos con sus estudiantes del aprovechamiento de estrategias, recursos, herramientas que propicien en los estudiantes actitudes de constante evaluación y reflexión acerca de sus procesos de aprendizaje. Por otro lado, producto del procesamiento y análisis de la aplicación del cuestionario sobre práctica pedagógica socioformativa de los docentes, se halló que muchos docentes presentan dificultades con referencia al esfuerzo que ponen para mejorar su profesionalidad y, por tanto, mejorar su labor pedagógica con los estudiantes, aspecto resaltado por López y Veytia (2019) dentro del campo socioformativo integral. Por otro lado, la gestión que realizan los docentes acerca del conocimiento, que si bien Tobón et al (2015) establece que la valía de una persona no se define en función al cúmulo de conocimientos que posee, es pues el proceso que siguen los individuos al adquirir esos conocimiento lo que adquiere más valor; así, la reflexión acerca de los procesos que se siguen para la adquisición de conocimientos, las dificultades que se experimentaron y las estrategias que se implementaron para superar (de ser el caso) esas dificultades, proporcionan poderosas herramientas para el momento de dirigir una sesión de aprendizaje y que la gestión del directivo debe considerar como parte de la implementación de acciones que generen estas habilidades en todos los miembros de la comunidad educativa.

La correlación entre la gestión del directivo y el trabajo colaborativo como dimensión de la práctica pedagógica socioformativa de los docentes, correspondiente al segundo objetivo específico y como resultado del procesamiento y análisis de los datos recogidos, permitieron aceptar la hipótesis de investigación correspondiente, coligiendo una correlación significativa de

0,350, de sentido positivo y de intensidad media Mondragón (2014) y significativa (p valor $< 0,05$) entre el trabajo colaborativo de la práctica pedagógica socioformativa y la gestión de los directivos de las instituciones educativas de la muestra de estudio. Para López y Veytia (2019) el trabajo colaborativo aporta herramientas fundamentales para la solución de problemas con una predisposición positiva a través de la comunicación con responsabilidad y compromiso con las actividades, por ejemplo, que se realizan en la institución educativa, aspecto que la gestión del directivo debería considerar para el logro de las metas o fines educativos a través de una toma de decisiones compartida y la distribución de responsabilidades de una manera consensuada. A este respecto, los resultados de la investigación también permitieron hallar que el mayor porcentaje de los docentes (62%) de las instituciones educativas consideradas como muestra, expresaron buenos niveles de habilidades para el trabajo colaborativo, que, según Murillo (2006) permiten que todos los miembros de una comunidad educativa jueguen o desempeñen una predisposición para el involucramiento y convertirse en agentes de cambio y transformación en beneficio de todos los integrantes de una comunidad. Al respecto, Llanos (2017) en un estudio realizado en Surco, resaltó también la importancia de que la gestión directiva institucionalice práctica de designación de responsabilidades o tareas a los miembros de una organización para la consecución de los objetivos institucionales y la mejora de los aprendizajes por parte de los estudiantes lo cual representa el fin último a conseguir.

Como parte de los hallazgos a los cuales se arribó en la presente investigación acerca de la relación entre el manejo de métodos de resolución de problemas (componente de la práctica pedagógica socioformativa) y la gestión del directivo, se advirtió un valor del nivel de significancia p de 0,003 que representó una magnitud menor al valor referencial ($0,003 < 0,05$) lo que evidenció una correlación significativa entre estos dos aspectos como parte de la formulación del tercer objetivo específico. Adicionalmente, se encontró que esta correlación significativa fue de sentido positivo y de intensidad media ($R = 0,410$) lo cual permitió afirmar que la institucionalización de estrategias o métodos orientados a la resolución de problemas, está asociada con una buena gestión del directivo en las instituciones educativas de la muestra de estudio. En referencia a los

resultados descriptivos, e encontró que la mayoría de los docentes, un 58%, manifestaron tener niveles regulares acerca de los métodos de resolución de problemas pero también se advirtió que existe un 8% de con inadecuados conocimientos y práctica con respecto a las estrategias que siguen para la resolución de problemas o conflictos. Para Egg (2011) aunque con un aporte relacionado con las finalidades de la investigación, habilidades de resolución de problemas permiten hacer, modificar o mantener algún aspecto de la realidad. Entonces, según los hallazgos arribados por la presente investigación, se evidencia dificultades con el conocimiento y aplicación de métodos de resolución de problemas por parte de los docentes de las instituciones educativas considerada en el estudio, ya que según Tobón (2011) una práctica pedagógica con un modelo innovador, implica una serie de mecanismos y habilidades que los miembros de una organización deben tomar en consideración para planificar, ejecutar y evaluar acciones que se deriven en cambios sustanciales de las práctica que obstaculizan o no permiten el logro de los fines que una institución se propone obtener, el mismo que tiene relación con las personas a cargo de la dirección pues, en una sociedad tan compleja, siempre las dificultades y adversidades van a estar presentes y la manera cómo se afrontan estas, definen el carácter innovador de una instancia.

Otro aspecto relacionado a los métodos de resolución de problemas y la dimensión metacognitiva es la de la gestión de los conocimientos que los docentes realizan y fue propósito de uno de los objetivos específicos del presente estudio. Así, se halló un valor para el coeficiente de correlación de 0,358 para definir que la relación entre la gestión directiva y la gestión del conocimiento de los docentes, es directa y de intensidad media. Es más, el valor del nivel de significancia bilateral p , asumió una magnitud de 0,011 que evidenció que esta correlación, es significativa. Así, se puede advertir que una adecuada gestión directiva, se asocia significativamente con una buena gestión de los conocimientos por parte de los docentes y, de manera inversa, una inadecuada gestión de conocimientos por parte de los docentes, está asociada a una mala o inadecuada gestión del directivo. Estos resultados se relacionan con lo encontrado en los hallazgos descriptivos, así, la mayoría de los docentes (un 56%) manifestaron tener adecuados niveles del manejo de los conocimientos;

sin embargo, hubo un 44% de docentes con regulares niveles en lo que respecta a estas habilidades. En el estudio realizado por Torcatt (2020) se abordó el tema de liderazgo como factor que ejerce influencia en el desempeño docente y, con respecto a la gestión del conocimiento de parte de los docentes, tradicionalmente, se ha dado valor a la adquisición de conocimientos y esta aptitud es considerada como un indicador que define el liderazgo de un docentes en términos de manejo y transmisión de conocimientos, la metodología que se emplea para compartir y/o mediar estos conocimientos con los estudiantes, las estrategias para apoyar a los estudiantes en ese proceso de adquisición de saberes son aptitudes y habilidades muy necesarios para la labor docente. Por ello, la gestión de los directivos también debe orientarse al fortalecimiento de estas herramientas en los docentes de las instituciones educativas.

Finalmente, el quinto objetivo específico del presente estudio, la prueba de hipótesis estableció un valor del nivel de significancia p de 0,001, magnitud inferior o menor al valor referencia de 0,05 ($0,001 < 0,05$) que evidenció una correlación significativa entre la gestión del directivo y la dimensión proyecto ético de vida del docentes: por otro lado, se encontró que esta correlación significativa es directa positiva y de intensidad media. En otras palabras, buenas acciones de la gestión directiva está asociada al manejo y administración adecuada del proyecto ético de vida del docente y viceversa. En los resultados descriptivos, se encontró que un 58% de docentes, la mayoría de ellos, evidenciaron adecuados niveles en este aspecto, pero hay un importante 42% con niveles regulares de habilidades que ayude a los docentes a afrontar los retos que la sociedad exige o demanda Hernández, et al. (2014) los estudiantes y padres de familia, consideran a los docentes como figuras representativas cuyos ejemplos y prácticas son dignas de seguir al estar en contacto permanente con los alumnos en un contexto dinámico de interacciones dentro y fuera del aula. Se espera que los docentes establezcan acciones de orientación a los estudiantes sobre las proyecciones que estos deben tener con respecto a una mirada prospectiva hacia el futuro que permitan a los futuros ciudadanos visualizar un escenario democrático y de convivencia pacífica que les permita gozar de ciertas condiciones aceptables de vida, respetando los derechos de los

demás y los propios deberes que son asignada a cada persona o grupo de individuos por la comunidad donde se desenvuelve.

Es necesario pues, valorar la práctica pedagógica socioformativa de los docentes como una mirada integral y holística a las funciones de los docentes y también de los directivos de una institución educativa. Los resultados a los que se arribaron en esta investigación evidencian esa asociación entre lo que hacen los docentes en sus actividades socioformativas y lo que desarrollan los directivos a través de una gestión que propicie un trabajo colaborativo eficaz, una gestión de conocimientos de manera reflexiva, la resolución innovadora de problemas a los cuales hay que enfrentar y con un sentido moral ético de un proyecto de vida que permitan transformar una determinada sociedad hacia escenarios posibles de lograr a través de un trabajo integral de toda la sociedad.

VI. CONCLUSIONES

Con referencia al objetivo general, los resultados encontrados establecen un valor para el nivel de significancia p de 0,013, magnitud que permitió definir una correlación significativa entre la gestión del directivo y la práctica pedagógica socioformativa de los docentes de la muestra de estudio. Por otro lado, esta correlación es positiva y de intensidad media conforme lo establece un valor de 0,349 para el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Respecto al objetivo específico 1, se halló una correlación significativa (p valor = 0,002) entre la gestión del directivo y la dimensión metacognitiva de la práctica pedagógica socioformativa del docente. Esta asociación tiene un sentido positivo y un intensidad media (Rho de Spearman = 0,421).

En función al objetivo específico 2, se halló que la gestión del directivo y la dimensión trabajo colaborativo de la práctica pedagógica socioformativa de los docentes, están correlacionadas de manera significativa (p valor 0,013). Esta correlación, tiene un sentido positivo y de intensidad media expresada por un valor de coeficiente de correlación de 0,350.

Existe una correlación significativa entre la dimensión método de resolución de problemas de la práctica pedagógica socioformativa de los docentes y la gestión del directivo. Esta asociación se expresó por un valor del nivel de significancia p de 0,003 (p valor < 0,05). Adicionalmente, se halló que esta relación es positiva y de intensidad media (Rho de Spearman de 0,410).

Se encontró una correlación significativa entre la dimensión gestión de conocimientos de la práctica pedagógica socioformativa de los docentes y la gestión de los directivos de las instituciones educativas de la muestra de estudio (p valor 0,05). Esta asociación tiene un sentido positivo y de intensidad media expresado por un valor de 0,358 para el coeficiente de correlación.

Con referencia al objetivo específico 5, se encontró un valor del nivel de significancia bilateral p de 0,001, razón por la cual se estableció que existe una correlación significativa entre la dimensión de proyecto ético de vida de la práctica pedagógica socioformativa de los docentes y la gestión de sus directivos. Esta correlación es positiva y de intensidad media expresada por un coeficiente de correlación de 0,451.

VII. RECOMENDACIONES

A los directivos de las instituciones educativas de la muestra de estudio, en el marco de una adecuada gestión, se recomienda establecer mecanismos de fortalecimiento de capacidades con referencia a la práctica pedagógica socioformativa de los docentes, poniendo énfasis en el mejoramiento de las estrategias sobre los métodos de resolución de problemas.

A los docentes de las instituciones educativas de la muestra de estudio, se recomienda, en función a los hallazgos de la presente investigación, establecer mecanismos de fortalecimiento de capacidades a través del trabajo colaborativo, aprovechando las políticas educativas actuales relacionados con este aspecto como la estrategia del trabajo colegiado como oportunidades para generar espacios de análisis, reflexión y cambio de las principales dificultades que se podrían identificar con respecto a la práctica pedagógica socioformativa..

A las autoridades educativas, en especial a la Unidad de Gestión Educativa local, se sugiere tomar en cuenta los hallazgos de la presente investigación para planificar y diseñar acciones de mejora de gestión directiva y la práctica pedagógica socioformativa de directivos y docentes relacionados con el aspecto pedagógico como eje de las acciones que realizan los directivos y los docentes de las instituciones educativas.

A las autoridades educativas regionales y nacionales, se sugiere desarrollar acciones articuladoras e integradoras en función del fortalecimiento de capacidades con respecto a las dimensiones de la práctica pedagógica socioformativa de los docentes y para los directivos, en temas relacionados a las dimensiones de la gestión escolar, con prioridad en aspectos referidos a la dimensión pedagógica como función principal de las instituciones educativas

REFERENCIAS

- Acosta, Abreu. Coronel. (2015). Sistema de Formación Pedagógica en la Universidad de Otavalo en Ecuador. *Formación Universitaria*, Vol. 8(2), 43-52. *SciELO Analytics*, 8(2), 43-52 https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50062015000200007
- Alarcón, S. Z. (2013). *Gestión educativa y calidad de la educación en instituciones privadas en Lima Metropolitana*. Tesis de maestría, USMP, <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/1168>
- Alvariño, C., Arzola, C., Brunner, J. J., Recart, M. O., y Viscarra, R. (2000). Gestión escolar. Un estado del arte de la literatura. *Red Paideia. Revista de Educación*.
- Ander Egg, E. (2011). *Aprender a Investigar. Nociones básicas para la investigación social*. Córdoba - Argentina: Brujas.
- Arana Agüero, L., y Coronado Tarrillo, J. (2020). *Liderazgo Directivo y desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Pucallpa*. Pucallpa.
- Arnao, V. M., Medina G. K., Calderón P.I., Esquivez, P. y Tello C.S. (2014). Socioformación y competencia comunicativa oral en Educación Secundaria. *Revista de Investigación y Cultura*, 3(21). http://www.revistaraes.net/revistas/raes18_art5.pdf
- Arreola, A., et al. (2019). La práctica pedagógica desde la socioformación. *RAES*, 11(18), 74-87. http://www.revistaraes.net/revistas/raes18_art5.pdf
- Beltrán, Álvarez y Ferro. (2011). Identificación de competencias profesionales acorde con la perspectiva socioformativa. *Revista Facultad De Ciencias Económicas*, 19(2). doi:<https://doi.org/10.18359/rfce.2254>
- Bolívar Botia, A. (2010). ¿Como un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los logros académicos?

- Calixto, R. (2014). La construcción del currículum de las instituciones de educación superior desde el pensamiento complejo. *Trayectorias*, 16(36), 67-87 http://www.revistaraes.net/revistas/raes18_art5.pdf
- Casassus, J. (2002). Problemas de la gestión educativa en América Latina: la tensión entre los paradigmas de tipoA y el tipoB. *Em Aberto*.
- Coaquira, C. M. (2020). Prácticas Pedagógicas desde un enfoque socioformativo: Una autoevaluación docente en Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, Vol. 26, Núm. 2, pp. 260-274. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7599944>
- Congreso de la República. (2017, 23 de febrero). *Ley que modifica la Ley 29944, Ley de Reforma Magisterial y establece disposiciones para el pago de remuneraciones de docentes de Institutos y Escuelas de Educación Superior*. Diario Oficial el Peruano.
- Díaz Delgado, M. A. (2019). La complejidad de la investigación en liderazgo educativo, acercamientos metodológicos contemporáneos. *Actualidades Investigativas en Educación*.
- Díaz Quero, V. (2006). Formación Docente, Práctica Pedagógica y saber pedagógico. *Laurus*.
- Díez, F., et al. (2020). *Impact of quality management systems in the performance of educational policies and management processes*. *Heliyon*, Vol. 6, Núm. 4, pp. 1-7
- Duque, P. A., Rodríguez, J. C., y Vallejo, S. L. (2013). *Prácticas pedagógicas y su relación con el desempeño académico*. Manizales .
- Echeverry, O. (2015). *Hacia una historia de la Práctica pedagógica colombiana*. Colombia.
- García Garnica, M. (2016). *Dirección pedagógica y liderazgo educativo. Practicas eficaces en centros públicos andaluces*. Granada.
- Gonzáles, M. L. (2018). Socioformative Vee: Didactic strategy to evaluate the relevance of the solution to context problems. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, Vol. 9, Núm. 16, pp. 133-153.

- Gvirtz, S., Zacarias, I., y Abregú, V. (2012). Construir una buena escuela: herramientas para el director. *Espacio blanco: Revista de Educación* (23), 287-290. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=384539805015>
- Hernández Mosqueda, J., Tobón Tobón, S., y Vázquez Antonio, J. (2014). Estudio Conceptual de la docencia socioformativa.
- Hernández, J. S., Tobón, S., y Vásquez, J., M. (2015). *Estudio del liderazgo socioformativo mediante la cartografía conceptual*. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa.
- Hernández, Tobón, Vázquez. (2015). Estudio conceptual de la docencia socioformativa. *Ra Ximhai*, 10(5), 89-101.
- Hipolo, C. (2020). *Liderazgo Directivo y desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Pucallpa*. Pucallpa.
- Juárez y Torres . (2016). Proyectos formativos de investigación: análisis de una experiencia. *Revista Atlante Cuadernos de Educación y Desarrollo*. Recuperado el 11 de octubre de 2021
- Llanos R, F. (2017). *Gestión directiva y práctica pedagógica de docentes de la Red educativa 04-UGEL 07, Santiago de Surco*. Tesis de maestría, UCV, Lima. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/10642?locale-attribute=es>
- Llanos R, F. (2017). *Gestión directiva y práctica pedagógica de docentes de la Red educativa 04-UGEL 07, Santiago de Surco- 2017*. Tesis de maestría, UCV, Lima. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/10642?locale-attribute=es>
- López, R., y Veytia, M. G. (2019). La práctica pedagógica socioformativa como estrategia que favorece el Desarrollo Social Sostenible. *Ecociencia International Journal*, 52-62.
- Martínez, J. E., et al. (2019). *Currículo: un análisis desde un enfoque socioformativo*. IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH, Vol. 10, Núm. 18, pp. 43-63.

- Medina Zuta, P., y Deroncele Acosta, A. (2019). *La evaluación formativa desde el rol del docente reflexivo*. Maestro y Sociedad.
- Mendizábal. (2019). Formación teórica y práctica de investigadores universitarios. *Revista de análisis de la realidad nacional*, 5(110). Recuperado el 11 de octubre de 2021, de <http://revistaraes.net/revistas/raes18.pdf>
- Molina Gutiérrez, H. F. (2017). *Estrategias del director para la innovación y la mejora*. Chillan Chile.
- Murillo Torrecilla, F. J. (2006). Una dirección Escolar para el cambio. Del liderazgo Transformacional al Liderazgo Distribuido. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*.
- Ortega Carbajal, M., Hernández Mosqueda, J., y Tobón Tobón, S. (2015). *Análisis documental de la gestión del conocimiento mediante la cartografía conceptual*. Ra Ximhai.
- Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Tecnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*.
- Pérez C, A. (2016). *La relación entre la gestión directiva y el desempeño docente en las instituciones educativas N° 16181 y 16355 de la Red Brisas de Chinchipe de Puerto Huallape del distrito de Santa Rosa de la provincia de Jaén – 2014*. tesis de maestría, Jaén. <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/1268>
- Quispe, V., y Quispe, A. (2018). *Gestión educativa y práctica pedagógica en la Institución Educativa Pública “San Francisco de Asis”*. Huanta. Tesis de maestría, Ayacucho. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26086>
- Ríos. (2018). *La Practica pedagógica como herramienta para historiar la pedagogía en Colombia*. Colombia.
- Roca Alvarez, A., Guerra Ubaldo, S., Maquer Tipo, G., & Taboada Aguirre, G. (2017). *Encuesta Nacional a Instituciones Educativas de nivel inicial, primaria y secundaria*. INEI.

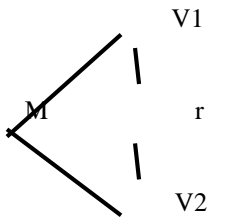
- Rodas Hernández, W., y Pérez Azahuanche, M. (2021). *Influencia del liderazgo Directivo en la satisfacción laboral docente*. Viru.
- Rodríguez Revelo, E. (2018). *El ejercicio de la función directiva en contextos complejo: su profesionalización*. Zaragoza.
- Sergeeva, M. G., et al. (2019). *Verification of management-support of profesional and educational trajectory of students in the socio-cultural educational environment of the university*. Revista Amazonia Investiga, Vol. 8, Núm. 18, pp. 6-14.
- Tobón, S. y Luna, J. M. (2019). Proposal for a new talent concept based on socioformation. Educational Philosophy and Theory, Vol. 52, Issue 1.
- Tobón, S., Guzmán, C., Silvano Hernández, j., y Cardona, S. (2015). *Sociedad del conocimiento: Estudio documental desde una perspectiva humanista y compleja*.
- Tobón, González, Nambo, y Vázquez,. (2015). La Socioformación: Un Estudio Conceptual. *Tobón, S., González, L.; Nambo, J.S & Vázquez, A. J.M. (2015).* 36(1).
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1011-22512015000100002
- Tobón, T. (2011). Sergio. *Modelo de las Competencias en la Educación desde la socioformacion*. A.J Dipp y A Barraza (Coords:). *Competencias y Educación: Miradas múltiples de una relación*.
- Torcatt Gonzales, T. J. (2020). *Liderazgo gerencial y desempeño laboral en docentes del estado Nueva Esparta*, Nueva Esparta Venezuela.
- UNESCO, P. (2011). Manual de gestión para directores de instituciones educativas.
- Valdez, E., et al. (2021). Sustainability and Education: Solving problems based on Mathematics from Socioformative Approach. Revista Universidad y Sociedad, Vol. 13, Núm. 6, pp. 134-143.

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TÍTULO: “Gestión del directivo y práctica pedagógica socioformativa del docente en instituciones rurales del nivel secundario del distrito de Talavera, Andahuaylas, Apurímac-2021.”

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGÍA				
¿Cuál es el nivel de correlación entre la gestión del directivo y la práctica pedagógica socioformativa del docente en instituciones rurales del nivel secundario del distrito de Talavera, Andahuaylas, Apurímac-2021?	Establecer el nivel de correlación entre la gestión del directivo y la práctica pedagógica socioformativa del docente en instituciones rurales del nivel secundario del distrito de Talavera, Andahuaylas, Apurímac-2021	Existe una relación directa y significativa entre el gestión del directivo y la práctica pedagógica socioformativa del docente en instituciones rurales del nivel secundario del distrito de Talavera, Andahuaylas, Apurímac-2021	- Variable 01. Gestión del directivo -Variable 02. Practica pedagógica socioformativa del docente	-Enfoque: Cuantitativo - Tipo: Aplicada -Diseño de la investigación: No experimental de corte transversal, Nivel de investigación: descriptivo correlacional				
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS	DIMENSIONES	 <p style="text-align: center;">-Población: 50 docentes -Muestra:</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 5px;">Población</td> <td style="padding: 5px;">Muestr a</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">Docentes de las IE. rurales</td> <td style="padding: 5px;">50</td> </tr> </table>	Población	Muestr a	Docentes de las IE. rurales	50
Población	Muestr a							
Docentes de las IE. rurales	50							
¿Cuál es el nivel de correlación entre el trabajo del directivo y la dimensión metacognitiva en docentes de las instituciones rurales del nivel secundario del distrito de Talavera, Andahuaylas, Apurímac-2021? ¿Cuál es el nivel de correlación entre trabajo del directivo y la dimensión trabajo colaborativo en docentes de las instituciones rurales del nivel secundario del distrito de Talavera,	Establecer el nivel de correlación entre el trabajo del directivo y la dimensión metacognitiva en docentes de las instituciones rurales del nivel secundario del distrito de Talavera, Andahuaylas, Apurímac-2021. Establecer el nivel de correlación entre trabajo del directivo y la dimensión trabajo colaborativo en docentes de las instituciones rurales del nivel secundario del distrito de	Existe una correlación directa y significativa entre el trabajo del directivo y la dimensión metacognitiva en docentes de las instituciones rurales del nivel secundario del distrito de Talavera, Andahuaylas, Apurímac-2021. Existe una correlación directa y significativa entre trabajo del directivo y la dimensión trabajo colaborativo en docentes de las instituciones rurales del nivel	<p style="text-align: center;">V1</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Dimensión técnico-administrativa. ● Dimensión socio comunitaria. ● Dimensión pedagógico-didáctica. <p style="text-align: center;">V2</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Metacognitiva. <ul style="list-style-type: none"> ● Trabajo colaborativo. ● Métodos/resolución de problemas. 					

<p>Andahuaylas, Apurímac-2021? ¿Cuál es el nivel de correlación entre trabajo del directivo y la dimensión método de resolución de problemas en docentes de las instituciones rurales del nivel secundario del distrito de Talavera, Andahuaylas, Apurímac-2021?</p> <p>¿Cuál es el nivel de correlación entre el trabajo del directivo y la dimensión gestión del conocimiento en docentes de las instituciones rurales del nivel secundario del distrito de Talavera, Andahuaylas, Apurímac-2021?</p> <p>¿Cuál es el nivel de correlación entre el trabajo del directivo y la dimensión proyecto ético de vida en docentes de las instituciones rurales del nivel secundario del distrito de Talavera, Andahuaylas, Apurímac-2021?</p>	<p>Talavera, Andahuaylas, Apurímac-2021. Establecer el nivel de correlación entre trabajo del directivo y la dimensión método de resolución de problemas en docentes de las instituciones rurales del nivel secundario del distrito de Talavera, Andahuaylas, Apurímac-2021.</p> <p>Establecer el nivel de correlación entre el trabajo del directivo y la dimensión gestión del conocimiento en docentes de las instituciones rurales del nivel secundario del distrito de Talavera, Andahuaylas, Apurímac-2021.</p> <p>Establecer el nivel de correlación entre el trabajo del directivo y la dimensión proyecto ético de vida en docentes de las instituciones rurales del nivel secundario del distrito de Talavera, Andahuaylas, Apurímac-2021.</p>	<p>secundario del distrito de Talavera, Andahuaylas, Apurímac-2021. Existe una correlación directa y significativa entre trabajo del directivo y la dimensión método de resolución de problemas en docentes de las instituciones rurales del nivel secundario del distrito de Talavera, Andahuaylas, Apurímac-2021.</p> <p>Existe una correlación directa y significativa entre el trabajo del directivo y la dimensión gestión del conocimiento en docentes de las instituciones rurales del nivel secundario del distrito de Talavera, Andahuaylas, Apurímac-2021.</p> <p>Existe una correlación directa y significativa entre el trabajo del directivo y la dimensión proyecto ético de vida en docentes de las instituciones rurales del nivel secundario del distrito de Talavera, Andahuaylas, Apurímac-2021.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión del conocimiento. • Proyecto ético de Vida. 	<table border="1" data-bbox="1742 193 2033 336"> <tr> <td>del distrito de talavera</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>50</td> </tr> </table> <p>-Tamaño: 50 docentes</p> <p>Técnicas e instrumentos de recojo de datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - técnica: Encuesta - Instrumento: Cuestionario <p>Método de análisis de datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - SPSS versión 25 - Excel - Análisis Cuantitativo - Tablas y gráficos estadísticos. -Prueba de Hipótesis 	del distrito de talavera		Total	50
del distrito de talavera								
Total	50							

ANEXO 2
Matriz de Operacionalización de variable

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	VALORACIÓN
GESTIÓN DEL DIRECTIVO	<p>Según Gvirtz et al. (2012), se puede pensar que un equipo directivo opera sobre tres dimensiones: Dimensión técnico-administrativa: Dimensión socio comunitaria: Dimensión pedagógico-didáctica y se aplicara un cuestionario sobre la gestión del directivo.</p>	<p>Se trabajará considerando las tres dimensiones y para ello se aplicara el instrumento denominado gestión del directivo</p>	<p>Dimensión Técnico-Administrativa:</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Administración del personal ❖ Administración de los recursos materiales e infraestructura de la I.E para la enseñanza. ❖ Administración de la información de la escuela y los alumnos. 	<p style="text-align: center;">Nunca A veces Casi siempre Siempre</p> <p style="text-align: center;">ESCALA ORDINAL:</p> <p style="text-align: center;">Ineficaz (1-16) Regular (17-32) Eficaz (33-48)</p>
			<p>Dimensión socio comunitaria</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Conoce y comprende las condiciones, necesidades y demandas de la comunidad <p>Establece relaciones de escuela con el entorno social e institucional</p>	
			<p>Dimensión pedagógico-didáctica</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Dirige la adecuada planificación curricular, ❖ Monitoreo y acompañamiento al trabajo docente. ❖ Seguimiento de los Aprendizajes. 	

PRÁCTICA PEDAGÓGICA SOCIOFORMATIVA DOCENTE

<p>Según Hernández et al. (2014) La práctica pedagógica socioformativa, es un conjunto de acciones articuladas que realiza el docente para lograr desarrollar de manera integral competencias de los estudiantes en ambientes de aprendizaje donde el currículo está en proceso de construcción con la participación de todos, con un liderazgo distribuido, auto organizativo, dialógico que tenga como finalidad la formación integral del ser humano con un proyecto ético de vida, capaz de afrontar los retos que la sociedad exige.</p>	<p>Se utilizará las cinco subvariables entre ellas: Metacognitiva, trabajo colaborativo, Métodos/ resolución de problemas, gestión del conocimiento, Proyecto ético de Vida. y un cuestionario para el variable</p>	Metacognitiva	<ul style="list-style-type: none"> • Comprensión y regulación del proceso enseñanza-aprendizaje. • Mejoramiento continuo. • Reflexiona entorno a su práctica pedagógica y resultados de aprendizaje de los estudiantes. 	<p>Nunca A veces Casi siempre Siempre</p> <p>ESCALA ORDINAL</p> <p>Inadecuada (1-25) Regular (26-50) Adecuada (51-75)</p>
		Trabajo colaborativo.	<ul style="list-style-type: none"> • Participación en trabajos colegiados. • Distribución de roles. • Diseña planes de trabajo. 	
		Métodos/ resolución de problemas.	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento al desempeño docente, • Condiciones de calidad laboral, • Manejo de las Tics 	
		Gestión del conocimiento.	<ul style="list-style-type: none"> • Comprensión y aplicación del conocimiento, • Manejo de saberes del contexto, • Brinda estrategias a los estudiantes para favorecer la gestión de conocimiento. 	
		Proyecto ético de Vida.	<ul style="list-style-type: none"> • Realización personal y profesional docente, • Convivencia ciudadana, • Respeto de los valores universales 	

ANEXO 3

CUESTIONARIO: GESTION DEL DIRECTIVO

Estimados Docentes:

La presente encuesta tiene como objetivo recopilar información para determinar la Gestión del directivo con fines de investigación; es totalmente anónima y contribuirá a entender la realidad educativa desde una perspectiva investigativa.

INSTRUCCIONES:

- ✓ Lea cuidadosamente y medite las respuestas a las preguntas, agradeceré su honestidad.
- ✓ No dejes preguntas sin contestar.
- ✓ Marque con un aspa su respuesta en los recuadros según la alternativa que consideres más adecuada.

Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4

DIMENSIÓN TÉCNICO-ADMINISTRATIVA

Nº	Enunciado	1	2	3	4
1	El director dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa, orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.				
2	El directivo gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa bajo un enfoque orientado a resultados.				
3	El directivo gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.				
4	El directivo gestiona la información que produce la institución educativa y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes. .				
5	El director implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa				

DIMENSIÓN SOCIO COMUNITARIA

Nº	Enunciado	1	2	3	4
6	El director busca alianzas estratégicas para garantizar la permanencia de los estudiantes en la institución				
7	El directivo administra pertinentemente los recursos materiales, humanos y financiero.				

8	Considera que el director es un líder que preserva la educación como un derecho.				
9	El director implementa estrategias y usa medios de comunicación a su alcance para comunicar sobre la matrícula oportuna.				

DIMENSIÓN PEDAGÓGICO-DIDÁCTICA

N°	Enunciado	1	2	3	4
10	El director orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular				
11	El directivo da a conocer el progreso del aprendizaje de los estudiantes, bimestral o trimestralmente a los padres de familia				
12	El directivo genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar				
13	. El directivo monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas				
14	El directivo propicia una práctica docente basada en el enfoque socioformativo por indagación, y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.				
15	El directivo brinda soporte socioemocional en los diferentes contextos a los integrantes de la comunidad educativa				
16	. El director monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones				

ANEXO 3

CUESTIONARIO: PRÁCTICA PEDAGÓGICA SOCIOFORMATIVA DEL DOCENTE

I Estimados Docentes:

La presente encuesta tiene como objetivo recopilar información para determinar la práctica pedagógica socio formativa docente con fines de investigación; es totalmente anónima y contribuirá a entender la realidad educativa desde una perspectiva investigativa.

INSTRUCCIONES:

- ✓ Lea cuidadosamente y medite las respuestas a las preguntas, agradeceré su honestidad.
- ✓ No dejes preguntas sin contestar.
- ✓ Marque con un aspa su respuesta en los recuadros según la alternativa que consideres más adecuada.

Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4

DIMENSIÓN 1: METACOGNITIVA

Nº	Enunciado	1	2	3	4
1	Siempre que puedo reflexiono sobre los procesos de enseñanza y aprendizaje que realizo.				
2	Me esfuerzo constantemente para mejorar como profesional de la educación y mejorar mi labor pedagógica				
3	Reflexiono a partir de los resultados de aprendizaje de mis estudiantes				
4	Reflexiono juntamente con el estudiante sobre la práctica pedagógica docente socioformativa				
5	Todo lo que pienso, siento y hago pasa a través de la reflexión				

DIMENSIÓN 2: TRABAJO COLABORATIVO.

Nº	Enunciado	1	2	3	4
6	Participó activamente en los trabajos colaborativos en mi labor pedagógica				
7	Asumo responsablemente y colaborativamente el rol que se me asigna en la IE.				
8	En mi labor pedagógica considero al trabajo colaborativo como herramienta fundamental hacia el logro de metas concretas				

DIMENSIÓN 3: MÉTODOS/ RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS.

Nº	Enunciado	1	2	3	4
----	-----------	---	---	---	---

9	Afronto los problemas como retos para resolver necesidades, crear e innovar considerando que son oportunidades para vivir mejor				
10	Brindo métodos, técnicas de calidad a mis estudiantes para solucionar problemas de su contexto				
11	Hago uso constantemente de las TIC en mi practica pedagógica socioformativa				

DIMENSIÓN 4: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO.

Nº	Enunciado	1	2	3	4
12	Inculco en los estudiantes el pensamiento reflexivo de sus actividades como una forma de resolver problemas de su contexto				
13	Manejo los conocimientos y enfoques propios de mi carrera y especialidad				
14	Consideras que eres un profesional competente que apoyas a los demás en gestión de los conocimientos.				
15	Analizo críticamente la información, lo comprendo, lo organizo de forma sistémica y busco su pertinencia para resolver problemas.				
16	En tu planificación curricular consideras los saberes contextuales como una riqueza pedagógica				
17	En tu labor pedagógica socioformativa consideras importante conocer y manejar los saberes del contexto de la institución donde laboras				
18	Brindas estrategias a los estudiantes para que gestionen autónomamente los conocimientos de forma crítica reflexiva.				

DIMENSIÓN 5: PROYECTO ÉTICO DE VIDA.

Nº	Enunciado	1	2	3	4
19	Me considero un buen docente con un propósito claro en la vida				
20	En mi labor pedagógica me considero un profesional competente				
21	Conozco los diferentes enfoques educativos, especialmente el socio formativo				
22	Como docente implemento proyectos del buen vivir como ciudadano				
23	Me siento comprometido con la formación integral de todos los actores involucrados				
24	Como profesional de la educación tengo un apreciación muy grande por los valores- universales				
25	Me siento reconocido profesionalmente en mi institución por el directivo y la sociedad en general				

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

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Técnico-Administrativa							
1	El director dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa, orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
2	El directivo gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa bajo un enfoque orientado a resultados.	✓		✓		✓		
3	El directivo gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
4	El directivo gestiona la información que produce la institución educativa y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes. .	✓		✓		✓		
5	El director implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Socio Comunitaria	Si	No	Si	No	Si	No	
6	El directivo administra pertinentemente los recursos materiales, humanos y financiero.	✓		✓		✓		
7	El director implementa estrategias para la matrícula oportuna.	✓		✓		✓		
8	El directivo usa medios de comunicación a su alcance para comunicar sobre la matrícula oportuna.			✓		✓		
9	El director busca alianzas estratégicas y garantizar la permanencia de los estudiantes en la institución.	✓		✓		✓		
10	Considera que el director es un líder que preserva la educación como un derecho.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN: Pedagógico-Didáctica	Si	No	Si	No	Si	No	
11	El director orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular	✓		✓		✓		
12	El directivo propicia una práctica docente basada en el enfoque socioformativo por indagación, y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.	✓		✓		✓		
13	El directivo genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y	✓		✓		✓		

	del clima escolar.						
14	El directivo monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas	✓		✓		✓	
15	El director monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones	✓		✓		✓	
16	El directivo da a conocer el progreso del aprendizaje de los estudiantes, bimestral o trimestralmente a los padres de familia.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Modesto HUARCAYA LIMA DNI: 23242235

Especialidad del validador: Docente de Educación Física, con función directivo.

Lima, 14 de octubre del 2021

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

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



.....
Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Metacognitiva							
1	Siempre que puedo reflexiono socioformativamente sobre los procesos de enseñanza y aprendizaje que realizo.	✓		✓		✓		
2	Me esfuerzo constantemente para mejorar mi labor pedagógica socioformativa.	✓		✓		✓		
3	Reflexiono a partir de los resultados de aprendizaje de mis estudiantes	✓		✓		✓		
4	Reflexiono juntamente con el estudiante sobre la práctica docente socioformativa	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Trabajo Colaborativo	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Participó activamente en los trabajos colaborativos en mi labor pedagógica	✓		✓		✓		
6	Asumo responsablemente y colaborativamente el rol que se me asigna en la IE.	✓		✓		✓		
7	En mi labor pedagógica considero al trabajo colaborativo como estrategia de trabajo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: métodos/ resolución de problemas.	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Brindo métodos, técnicas de calidad a mis estudiantes para solucionar problemas de su contexto	✓		✓		✓		
9	Hago uso constantemente de las TIC en mi practica pedagógica socioformativa	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Gestión Del Conocimiento.							
10	Inculco en los estudiantes el pensamiento reflexivo de sus actividades como una forma de resolver problemas de su contexto	✓		✓		✓		
11	Manejo los conocimientos y enfoques propios de mi carrera y especialidad	✓		✓		✓		
12	Consideras que eres un profesional competente que apoyas a los demás en gestión de los conocimientos.	✓		✓		✓		
13	Eres de las personas que piensa que uno nunca deja de aprender.	✓		✓		✓		
14	En tu planificación curricular consideras los saberes contextuales como una riqueza pedagógica	✓		✓		✓		
15	En tu labor pedagógica socioformativa consideras importante conocer y manejar los saberes del contexto de la institución donde laboras	✓		✓		✓		
16	Brindas estrategias a los estudiantes para que gestionen autónomamente los conocimientos de forma critica reflexiva.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 5: Proyecto Ético De Vida.							
17	Me considero un buen docente y ciudadano	✓		✓		✓		

18	En mi labor pedagógica me considero un profesional competente	✓		✓		✓	
19	Conozco los diferentes enfoques educativos, especialmente el socio formativo	✓		✓		✓	
20	Como docente implementan proyectos del buen vivir como ciudadanos	✓		✓		✓	
21	Me siento comprometido con la formación integral de todos los actores involucrados	✓		✓		✓	
22	Me siento reconocido profesionalmente en mi institución por el directivo y la sociedad en general	✓		✓		✓	
23	Como profesional de la educación tengo un aprecio muy grande por los valores universales	✓		✓		✓	

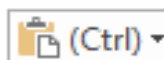
Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **No aplicable [_]**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Modesto HUARCAYA LIMA

DNI: 23242235

Especialidad del validador: Docente de Educación Física, con función directivo.



¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

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

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

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



.....
Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Técnico-Administrativa								
1	El director dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa, orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
2	El directivo gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa bajo un enfoque orientado a resultados.	✓		✓		✓		
3	El directivo gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
4	El directivo gestiona la información que produce la institución educativa y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
5	El director implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Socio Comunitaria								
6	El directivo administra pertinentemente los recursos materiales, humanos y financiero.	✓		✓		✓		
7	El director implementa estrategias para la matrícula oportuna.	✓		✓		✓		
8	El directivo usa medios de comunicación a su alcance para comunicar sobre la matrícula oportuna.			✓		✓		
9	El director busca alianzas estratégicas y garantizar la permanencia de los estudiantes en la institución.	✓		✓		✓		
10	Considera que el director es un líder que preserva la educación como un derecho.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: Pedagógico-Didáctica								
11	El director orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular	✓		✓		✓		
12	El directivo propicia una práctica docente basada en el enfoque socioformativo por indagación, y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.	✓		✓		✓		
13	El directivo genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y	✓		✓		✓		

	del clima escolar.						
14	El directivo monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas	✓		✓		✓	
15	El director monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones	✓		✓		✓	
16	El directivo da a conocer el progreso del aprendizaje de los estudiantes, bimestral o trimestralmente a los padres de familia.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficientemente aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Altamirano Alvitez Walter Clever DNI: 31169593

Especialidad del validador: Maestro en Administración. Mención: Gerencia de la Educación

Lima, 08 de octubre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Metacognitiva							
1	Siempre que puedo reflexiono socioformativamente sobre los procesos de enseñanza y aprendizaje que realizo.	✓		✓		✓		
2	Me esfuerzo constantemente para mejorar mi labor pedagógica socioformativa.	✓		✓		✓		
3	Reflexiono a partir de los resultados de aprendizaje de mis estudiantes	✓		✓		✓		
4	Reflexiono juntamente con el estudiante sobre la práctica docente socioformativa	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Trabajo Colaborativo							
5	Participo activamente en los trabajos colaborativos en mi labor pedagógica	✓		✓		✓		
6	Asumo responsablemente y colaborativamente el rol que se me asigna en la IE.	✓		✓		✓		
7	En mi labor pedagógica considero al trabajo colaborativo como estrategia de trabajo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: métodos/ resolución de problemas.							
8	Brindo métodos, técnicas de calidad a mis estudiantes para solucionar problemas de su contexto	✓		✓		✓		
9	Hago uso constantemente de las TIC en mi practica pedagógica socioformativa	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Gestión Del Conocimiento.							
10	Inculco en los estudiantes el pensamiento reflexivo de sus actividades como una forma de resolver problemas de su contexto	✓		✓		✓		
11	Manejo los conocimientos y enfoques propios de mi carrera y especialidad	✓		✓		✓		
12	Consideras que eres un profesional competente que apoyas a los demás en gestión de los conocimientos.	✓		✓		✓		
13	Eres de las personas que piensa que uno nunca deja de aprender.	✓		✓		✓		
14	En tu planificación curricular consideras los saberes contextuales como una riqueza pedagógica	✓		✓		✓		
15	En tu labor pedagógica socioformativa consideras importante conocer y manejar los saberes del contexto de la institución donde laboras	✓		✓		✓		
16	Brindas estrategias a los estudiantes para que gestionen autonomamente los conocimientos de forma critica reflexiva.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 5: Proyecto Ético De Vida.							
17	Me considero un buen docente y ciudadano	✓		✓		✓		

18	En mi labor pedagógica me considero un profesional competente	✓		✓		✓	
19	Conozco los diferentes enfoques educativos, especialmente el socio formativo	✓		✓		✓	
20	Como docente implementan proyectos del buen vivir como ciudadanos	✓		✓		✓	
21	Me siento comprometido con la formación integral de todos los actores involucrados	✓		✓		✓	
22	Me siento reconocido profesionalmente en mi institución por el directivo y la sociedad en general	✓		✓		✓	
23	Como profesional de la educación tengo un aprecio muy grande por los valores universales	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficientemente aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Altamirano Alvitez Walter Clever DNI: 31169593

Especialidad del validador: Maestro en Administración. Mención: Gerencia de la Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Técnico-Administrativa								
1	El director dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa, orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
2	El directivo gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa bajo un enfoque orientado a resultados.	✓		✓		✓		
3	El directivo gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
4	El directivo gestiona la información que produce la institución educativa y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
5	El director implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Socio Comunitaria		Si	No	Si	No	Si	No	
6	El directivo administra pertinentemente los recursos materiales, humanos y financiero.	✓		✓		✓		
7	El director implementa estrategias para la matrícula oportuna.	✓		✓		✓		
8	El directivo usa medios de comunicación a su alcance para comunicar sobre la matrícula oportuna.			✓		✓		
9	El director busca alianzas estratégicas y garantizar la permanencia de los estudiantes en la institución.	✓		✓		✓		
10	Considera que el director es un líder que preserva la educación como un derecho.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: Pedagógico-Didáctica		Si	No	Si	No	Si	No	
11	El director orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular	✓		✓		✓		
12	El directivo propicia una práctica docente basada en el enfoque socioformativo por indagación, y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.	✓		✓		✓		
13	El directivo genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y	✓		✓		✓		

	del clima escolar.						
14	El directivo monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas	✓		✓		✓	
15	El director monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones	✓		✓		✓	
16	El directivo da a conocer el progreso del aprendizaje de los estudiantes, bimestral o trimestralmente a los padres de familia.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: **YANET GOMEZ ALCARRAZ** **DNI: -31168916**

Especialidad del validador: **En Administración. Mención: Gerencia educativa**

Lima, 08 de octubre del 2021

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

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



.....
Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Metacognitiva							
1	Siempre que puedo reflexiono socioformativamente sobre los procesos de enseñanza y aprendizaje que realizo.	✓		✓		✓		
2	Me esfuerzo constantemente para mejorar mi labor pedagógica socioformativa.	✓		✓		✓		
3	Reflexiono a partir de los resultados de aprendizaje de mis estudiantes	✓		✓		✓		
4	Reflexiono juntamente con el estudiante sobre la práctica docente socioformativa	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Trabajo Colaborativo	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Participo activamente en los trabajos colaborativos en mi labor pedagógica	✓		✓		✓		
6	Asumo responsablemente y colaborativamente el rol que se me asigna en la IE.	✓		✓		✓		
7	En mi labor pedagógica considero al trabajo colaborativo como estrategia de trabajo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: métodos/ resolución de problemas.	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Brindo métodos, técnicas de calidad a mis estudiantes para solucionar problemas de su contexto	✓		✓		✓		
9	Hago uso constantemente de las TIC en mi practica pedagógica socioformativa	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Gestión Del Conocimiento.							
10	Inculco en los estudiantes el pensamiento reflexivo de sus actividades como una forma de resolver problemas de su contexto	✓		✓		✓		
11	Manejo los conocimientos y enfoques propios de mi carrera y especialidad	✓		✓		✓		
12	Consideras que eres un profesional competente que apoyas a los demás en gestión de los conocimientos.	✓		✓		✓		
13	Eres de las personas que piensa que uno nunca deja de aprender.	✓		✓		✓		
14	En tu planificación curricular consideras los saberes contextuales como una riqueza pedagógica	✓		✓		✓		
15	En tu labor pedagógica socioformativa consideras importante conocer y manejar los saberes del contexto de la institución donde laboras	✓		✓		✓		
16	Brindas estrategias a los estudiantes para que gestionen autónomamente los conocimientos de forma critica reflexiva.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 5: Proyecto Ético De Vida.							
17	Me considero un buen docente y ciudadano	✓		✓		✓		

18	En mi labor pedagógica me considero un profesional competente	✓		✓		✓	
19	Conozco los diferentes enfoques educativos, especialmente el socio formativo	✓		✓		✓	
20	Como docente implementan proyectos del buen vivir como ciudadanos	✓		✓		✓	
21	Me siento comprometido con la formación integral de todos los actores involucrados	✓		✓		✓	
22	Me siento reconocido profesionalmente en mi institución por el directivo y la sociedad en general	✓		✓		✓	
23	Como profesional de la educación tengo un aprecio muy grande por los valores universales	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

- El instrumento contiene todas las dimensiones necesarias para recoger información pertinente de la labor del directivo, sin embargo, sugiero que también se debe tomar en cuenta el aspecto socioemocional del docente, que últimamente se configura como un requerimiento que el directivo debería atender para asegurar y garantizar el desempeño óptimo del docente.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Mg Yaneth Gómez Alcarraz.

DNI: -31168916

Especialidad del validador: En Administración. Mención: Gerencia educativa

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

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



Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Técnico-Administrativa								
1	El director dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa, orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
2	El directivo gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa bajo un enfoque orientado a resultados.	✓		✓		✓		
3	El directivo gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
4	El directivo gestiona la información que produce la institución educativa y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
5	El director implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Socio Comunitaria		Si	No	Si	No	Si	No	
6	El directivo administra pertinentemente los recursos materiales, humanos y financiero.	✓		✓		✓		
7	El director implementa estrategias para la matrícula oportuna.	✓		✓		✓		
8	El directivo usa medios de comunicación a su alcance para comunicar sobre la matrícula oportuna.			✓		✓		
9	El director busca alianzas estratégicas y garantizar la permanencia de los estudiantes en la institución.	✓		✓		✓		
10	Considera que el director es un líder que preserva la educación como un derecho.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: Pedagógico-Didáctica		Si	No	Si	No	Si	No	
11	El director orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular	✓		✓		✓		
12	El directivo propicia una práctica docente basada en el enfoque socioformativo por indagación, y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.	✓		✓		✓		
13	El directivo genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y	✓		✓		✓		

	del clima escolar.						
14	El directivo monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas	✓		✓		✓	
15	El director monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones	✓		✓		✓	
16	El directivo da a conocer el progreso del aprendizaje de los estudiantes, bimestral o trimestralmente a los padres de familia.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente y aplicable

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: Velasco Loayza John William DNI: 31020378

Especialidad del validador: Doctor en Educación

Lima, 08 de octubre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.



ESCUELA DE POSTGRADO

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

N°	DIMENSIONES / ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Metacognitiva								
1	Siempre que puedo reflexiono socioformativamente sobre los procesos de enseñanza y aprendizaje que realizo.	✓		✓		✓		
2	Me esfuerzo constantemente para mejorar mi labor pedagógica socioformativa.	✓		✓		✓		
3	Reflexiono a partir de los resultados de aprendizaje de mis estudiantes	✓		✓		✓		
4	Reflexiono juntamente con el estudiante sobre la practica docente socioformativa	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Trabajo Colaborativo								
5	Participo activamente en los trabajos colaborativos en mi labor pedagógica	✓		✓		✓		
6	Asumo responsablemente y colaborativamente el rol que se me asigna en la IE.	✓		✓		✓		
7	En mi labor pedagógica considero al trabajo colaborativo como estrategia de trabajo	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: métodos/ resolución de problemas.								
8	Brindo metodos, técnicas de calidad a mis estudiantes para solucionar problemas de su contexto	✓		✓		✓		
9	Hago uso constantemente de las TIC en mi practica pedagógica socioformativa	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Gestión Del Conocimiento.								
10	Inculco en los estudiantes el pensamiento reflexivo de sus actividades como una forma de resolver problemas de su contexto	✓		✓		✓		
11	Manejo los conocimientos y enfoques propios de mi carrera y especialidad	✓		✓		✓		
12	Consideras que eres un profesional competente que apoyas a los demás en gestión de los conocimientos.	✓		✓		✓		
13	Eres de las personas que piensa que uno nunca deja de aprender.	✓		✓		✓		
14	En tu planificación curricular consideras los saberes contextuales como una riqueza pedagógica	✓		✓		✓		
15	En tu labor pedagógica socioformativa consideras importante conocer y manejar los saberes del contexto de la institución donde laboras	✓		✓		✓		

16	Brindas estrategias a los estudiantes para que gestionen autónomamente los conocimientos de forma crítica reflexiva.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 5: Proyecto Ético De Vida.							
17	Me considero un buen docente y ciudadano	✓		✓		✓	
18	En mi labor pedagógica me considero un profesional competente	✓		✓		✓	
19	Conozco los diferentes enfoques educativos, especialmente el socio formativo	✓		✓		✓	
20	Como docente implementan proyectos del buen vivir como ciudadanos	✓		✓		✓	
21	Me siento comprometido con la formación integral de todos los actores involucrados	✓		✓		✓	
22	Me siento reconocido profesionalmente en mi institución por el directivo y la sociedad en general	✓		✓		✓	
23	Como profesional de la educación tengo un aprecio muy grande por los valores universales	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): suficiente y aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Velasco Loayza John William DNI: 31020378

Especialidad del validador: Doctor en Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Anexo 5

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del directivo	,208	50	,000	,894	50	,000
Práctica Pedagógica socioformativa del docente	,097	50	,200*	,958	50	,071

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Hipótesis estadísticas a contrastar:

H₀: Los datos siguen una distribución normal

H₁: Los datos no siguen una distribución normal

La regla de decisión es si $p < 0,05$ se rechaza H₀ y se acepta H₁; si $p \geq 0,05$ se acepta H₀ y se rechaza H₁.

Como la muestra es 50, toma en cuenta los valores de Shapiro-Wilk (≤ 50).

En base a los criterios dados y el valor de la tabla, se deduce que los datos de la variable gestión del directivo no tiene una distribución normal (se acepta H₁ porque $0.000 < 0,05$) y, por otro lado, los datos de la variable práctica pedagógica socioformativa si tienen una distribución normal (se acepta H₀ porque $0,200 > 0,05$). Por tanto, habiendo una variable con una distribución normal y otra con una distribución no normal, se utiliza el coeficiente de correlación no paramétrico Rho de Spearman.

Anexo 7

Base de datos SPSS empleado para la contrastación de hipótesis

*DATOS_ZANDRO.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	gestion_dir	Numérico	2	0	Gestión del directivo	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
2	prac_ped_soc	Numérico	3	0	Práctica Pedagógica socioformativa del docente	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
3	metacognitiva	Numérico	2	0	Metacognitiva	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
4	trab_colab	Numérico	2	0	Trabajo colaborativo	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
5	res_prob	Numérico	2	0	Método de resolución de problemas	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
6	gestion_con	Numérico	2	0	Gestión del conocimiento	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
7	proy_etico	Numérico	2	0	Proyecto ético de vida	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
8	tec_adm	Numérico	2	0	Técnico-Administrativa	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
9	socio_com	Numérico	2	0	Socio-Comunitaria	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
10	ped_did	Numérico	2	0	Pedagógico-Didáctica	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
11											
12											
13											
14											
15											
16											
17											
18											

Diseño de la base de datos

*DATOS_ZANDRO.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: metacognitiva 20

	gestion_dir	prac_ped_soc	metacognitiva	trab_colab	res_prob	gestion_con	proy_etico	tec_adm	socio_com	ped_did	va
1	53	79	20	11	9	22	28	20	15	18	
2	49	100	20	12	12	28	28	15	15	19	
3	49	76	19	11	5	22	24	17	14	18	
4	53	84	18	11	9	26	27	20	15	18	
5	45	99	19	12	12	28	28	18	13	14	
6	50	82	18	12	11	25	22	16	15	19	
7	40	90	18	11	10	23	28	11	13	16	
8	52	66	18	12	7	18	27	20	15	17	
9	49	91	18	12	10	26	25	17	14	18	
10	49	99	20	11	12	28	28	17	16	16	
11	53	80	18	12	11	22	22	20	15	18	
12	50	91	19	12	11	26	27	18	15	17	
13	45	98	20	12	12	28	26	17	14	14	
14	51	82	17	12	10	23	23	18	15	18	
15	53	92	19	11	10	24	28	20	15	18	
16	40	78	16	11	9	20	25	16	12	12	
17	49	83	19	11	11	24	25	19	14	16	
18	50	88	17	11	11	24	25	18	15	17	
19	51	97	18	12	12	28	27	19	15	17	
20	53	85	18	12	10	24	26	20	15	18	
21	52	68	18	11	7	21	18	19	15	18	
22	39	78	18	11	8	24	21	12	13	14	
23	36	81	18	12	7	21	23	12	11	13	
24	38	62	14	7	7	16	18	14	10	14	

Fragmento del registro de base de datos