



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN**  
**EDUCACIÓN**

La gestión educativa en el ejercicio docente de las Instituciones  
Educativas del nivel secundario. Ugel 06 - 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**DOCTOR EN EDUCACIÓN**

**AUTOR:**

Chávez Aguedo, Harol Martin (ORCID: 0000-0002-9104-9533)

**ASESORA:**

Dra. Garro Aburto, Luzmila Lourdes (ORCID: 0000-0002-9453-9810)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa.

**LIMA – PERÚ**

**2022**

### **Dedicatoria**

Al rey de reyes padre creador por darme siempre la luz de vida. A mi esposa, Lleni Sinti Panaifo por su paciencia y apoyo incondicional. A mi amado hijo Saúl Chávez Sinti, muy agradecido por las asesorías tecnológicas en estos tres largos años de investigación. A mis padres María Antonia Aguedo Huamán y Manuel Chávez Abanto por acompañarme siempre con sus consejos y plegarias a pesar de la distancia

### **Agradecimiento**

A las autoridades y magistrales de la escuela de post grado de la UCV. Además, expreso mi agradeciendo, respeto y gratitud a la Dra. Lourdes Garro Aburto por la dedicación y conocimiento que me guio pasito a paso a realizar la presente investigación. Asimismo, al Dr. Ulises Córdova García, su entereza académica perfeccionó esta investigación.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	10
II. MARCO TEÓRICO	14
III. METODOLOGÍA	26
3.1. Tipo y diseño de investigación.	26
3.2. Variables y operacionalización	27
3.3. Población, muestra, muestreo.	27
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	28
3.5. Procedimientos.	29
3.6. Método de análisis de datos.	30
3.7. Aspectos éticos.	30
IV. RESULTADOS.	31
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	44

VII. RECOMENDACIONES.	45
VIII. PROPUESTA.	47
REFERENCIAS	50
ANEXOS	61

## Índice de tablas

Tabla 1 Escala de valores de confiabilidad de coeficiente de Alfa de Cronbach	29
Tabla 2 Fiabilidad de variables	29
Tabla 3 Nivel de gestión educativa	31
Tabla 4 Nivel de gestión educativa por dimensión	31
Tabla 5 Nivel de ejercicio docente	32
Tabla 6 Nivel de ejercicio docente por dimensión	32
Tabla 7 Prueba de regresión logística ordinal de la hipótesis general	33
Tabla 8 Ajuste de datos estimación la gestión educativa comportamiento ético	33
Tabla 9 Ajuste de datos gestión educativa sobre el trabajo colegiado docente	34
Tabla 10 Ajuste de datos de la gestión educativa sobre la hipótesis específica3	34
Tabla 11 Ajuste de datos de la gestión educativa sobre la hipótesis específica4	35
Tabla 12 Actividades para la mejora de competencias para directivos noveles	48

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo: Determinar la incidencia de la gestión educativa en la práctica docente de las Instituciones Educativas del nivel secundario. Ugel 06 - 2021. En la metodología el paradigma fue positivista, tipo básica, diseño no experimental, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel explicativo causal la población estuvo conformada por 900 docentes para la muestra se contemplaron 306 profesores, la técnica fue la encuesta se aplicó el cuestionario como instrumento en la escala de Likert; el muestreo fue no probabilístico, solo se tomaron en cuenta aquellos que colaboraron. Para su confiabilidad se utilizó el Alfa de Cronbach, cuyo valor fue de 0.971 para gestión educativa y 0.884 para ejercicio docente.

Como conclusión general se determinó a través de los valores de chi-cuadrado son 42,832 y Sig. 0,000 que es menos de 0,05 los datos se ajustan al modelo. Se utilizó el análisis estadístico del pseudo índice R cuadrado de Nagelkerke, que resultó en 0,205, lo que indica que existe un 20,5% de influencia de la gestión educativa en la práctica docente es regular.

**Palabras clave:** Gestión educativa, ejercicio docente, liderazgo.

## **ABSTRACT**

The objective of this research was: To determine the incidence of educational management in the teaching practice of Educational Institutions at the secondary level. Ugel 06 - 2021. In the methodology, the paradigm was positivist, basic type, non-experimental design, quantitative approach, non-experimental design, causal explanatory level, the population consisted of 900 teachers for the sample, 306 teachers were considered, the technique was the survey The questionnaire was applied as an instrument on the Likert scale; the sampling was non-probabilistic, only those who collaborated were taken into account. For its reliability, Cronbach's Alpha was used, whose value was 0.971 for educational management and 0.884 for teaching.

As a general conclusion it was determined through the chi-square values are 42.832 and Sig. 0.000 which is less than 0.05 the data fit the model. The statistical analysis of the Nagelkerke pseudo R-squared index was used, which resulted in 0.205, which indicates that there is a 20.5% influence of educational management on regular teaching practice.

**Keywords:** Educational management, teaching, leadership.



## I. INTRODUCCIÓN

La gestión educativa está relacionada con la calidad de la enseñanza, exigida como derecho fundamental. Es así que, la educación para todos en el mundo debe ser con plenitud, libertad y equidad, Organización de las Naciones Unidas (ONU,2015). Además, el interés es mejorar la calidad educativa a través del esfuerzo económico y político para revertir los desafíos, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2006). Asimismo, las incertidumbres de gestión educativa se focalizan, en las reformas, reestructuración, cambios de reglas educativas, provocando desequilibrio entre los que administran y las escuelas, The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO, 2008). Por esto, los esfuerzos para direccionar se centran en el rol del directivo, convirtiéndolos en actores que garantizan la calidad de gestión Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2010).

En los países de la región para la mejora de los aprendizajes buscaron estrategias que impulsen la calidad educativa a través de sus gobiernos, por intermedio de los directivos y docentes, con un solo objetivo contribuir al aumento de la escolarización y reducir el absentismo en las escuelas (Unesco, 2008). Pero surge otro problema en relación a los niveles de organización entre los entes ejecutores y las escuelas son distintas; el primero sus objetivos están en función en la inversión económica y los segundos sus propósitos son los aprendizajes, en consecuencia se crea una divergencia (Cuenca, 2020). Esta situación genera una necesidad de cambio de estrategias sobre las prácticas de gestión en las escuelas(Jiménez-Cruz, 2019).

La brecha de desigualdades educativas en los países se miden por la pobreza estructural que impide su desarrollo, dificultando las mejoras en la gestión y en la práctica docente (Gaudin y Pareyon, 2020).La respuesta fue enfrentar esta crisis aplicando políticas de centralización o descentralización educativas en toda la región, generando más dificultades que afectó a la gestión y la pericia docente; por consecuencia los resultados de los aprendizajes no serán las más óptimas (Ocde, 2020). Estos cambios generó que se adopten estrategias urgentes como proyectos educativos a nivel regional con la intención de fortificar la educación y el aprendizaje a través de la buenas prácticas docentes (Quezada, 2021).

A hora veamos a Campoverde-Villacis y Bravo-Peláez (2021) en sus estudios realizados en Ecuador mencionaron que la gestión educativa siempre es un tema de discusión, su objetivo fue elaborar estrategias para la gestión y con ellas fortalecer la práctica docente. Se recurrió a la pericia de la encuesta y el instrumental fue un cuestionario donde fueron describiendo los hechos y teniendo como resultados la necesidad de ejecutar estrategias gerenciales para fortalecer la innovación y práctica del docente en la escuela. Asimismo (Rodríguez, 2019) menciona en sus estudios sobre los problemas y limitaciones de educación en américa latina están centradas en la desescolarización y deserción escolar como problemas edénicos en esta región junto a ellos la repetición y abandono escolar temprano acrecentando con esto el tema del analfabetismo, resaltando con ello la incapacidad de los sistemas educativos.

El instituto de estudios peruanos realizó un análisis de las posibles brechas existentes encontrando desigualdades en el nivel secundaria en relación al gasto público en educación (Cuenca et al., 2017). El informe estadístico, manifestó que de acuerdo al área de residencia, la asistencia escolar es un indicador importante de medición en la gestión educativa (CNE, 2019). La educación que se propuso para el futuro está enmarcada en el proyecto educativo nacional al 2036 (CNE, 2019). Otro dificultad en las escuelas públicas es la preparación de los propuestas educativas institucionales y la diversificación curricular (Minedu, 2019) Para ilustrar, un problema en la región Piura no se están implementando propuesta de gestión educativa concretas estas están desarticuladas de las demanda de regional sin la existencia de proyectos educativos claros(Gamboa, 2019).

La gestión educativa busca resultados que evidencien logros de aprendizaje; es así que, en las escuelas la toma de decisiones en materia pedagógica, institucional y administrativa (Salas O'brien, 2013).Con respecto al ejercicio docente todavía se percibe resistencia en la metodología de enseñanza memorista en los colegios públicos limitando a la creatividad del estudiante y el uso de nuevas tecnologías educativas, en el pensamiento crítico basado en la construcción del aprendizaje (Minedu, 2019). Así que , en varias escuelas a nivel nacional todavía influye el modelo educativo de contenidos y nada de capacidades; problema directo sobre el desempeño docente (Meza et al., 2020a).

Es el caso de la I.E. N 30001-54 de Satipo Junín (Díaz, 2020) investigó el desempeño docente llegando en sus conclusiones que los docentes a pesar de realizar su planificación curricular todavía insisten en prácticas pedagógicas basadas en contenidos, recomienda capacitar a los profesores. En cambio, en la región puno Meza et al (2020c) realizó una investigación explicativa de esquema no experimental en donde se aplicó la encuesta a 650 docentes de diferentes niveles educativos referida a la gestión educativa como componente determinante en el servicio docente. Observando los siguientes resultados; el 58,7% revela una evaluación regular del trabajo docente y un 64,2% opina que la gestión institucional es mala, teniendo como propósito el efecto de la gestión educativa sobre la ocupación docente.

La creciente demanda educativa en Lima Este se ve fulgurada en la oferta de eficacia de enseñanza; los padres elijen a los mejores colegios públicos y descartan a otros que no cumplen sus expectativas. Por consiguiente, una de los grandes retos de los directivos en esta zona es mejorar la organización de sus funciones y la otra es monitorear a quienes enseñan. Este problema se evidencia en los informes de gestión anual (IGA); en el primer caso, no monitorean, ni acompañan la labor educativa y el segundo no desarrollan a plenitud su ejercicio docente. (Ugel 06, 2019).

Por consiguiente, se formuló el siguiente problema general: ¿cómo la gestión educativa, incide en el ejercicio docente? Problemas específicos: ¿de qué manera la gestión educativa incide en el comportamiento ético?, ¿de qué manera incide en el trabajo colegiado?, ¿de qué manera la gestión educativa incide en la relación docente con su entorno educativo?, ¿de qué manera la gestión educativa incide en la práctica reflexiva?

En cuanto a la justificación practica Gallardo (2017) definió como la forma de investigación que ayuda a resolver un problema del contexto con el fin de acrecentar su conocimiento. Los estudios desde la práctica se justificaron en la medida que se abordó el problema real y latente dando a conocer a los directivos y docentes la trascendencia del ejercicio de sus funciones a través del análisis de las dimensiones planteadas que ayudaran a mejorar sus prácticas profesionales.

Por otro lado, en la justificación teórica de acuerdo con (Valderrama, 2013) manifestó es la inquietud que surge en el investigador para profundizar su estudio buscar nuevas explicaciones e integren el saber inicial. Por lo tanto, en la vigente indagación se basa en teorías y en las principales conceptualizaciones de cada una de las variables.

Finalmente, la justificación metodológica Gallardo (2017) manifestó que son las propuestas de los métodos, estrategias y técnicas en al cual se validan y se le otorga la confianza para futuras investigaciones que estudien el mismo problema . La presente investigación se justificó metodológicamente para alcanzar instrumentos que puedan ser aplicados para recoger información relacionada con la labor directiva y docente, puedan ser tomadas, modificadas para futuras investigaciones. Por tanto, los resultados servirán a las autoridades para enriquecer su gestión y poder mejorar el acompañamiento de sus administrados.

En referencia al objetivo general: Establecer como la gestión educativa, incide sobre el ejercicio docente. Asimismo, se tuvo con los objetivos específicos: (a) Determinar como la gestión educativa incide en el comportamiento ético docente. (b) Establecer la incidencia en el trabajo colegiado. (c) Establecer de qué manera la gestión educativa incide la relación docente con su entorno educativo. (d) Establecer como la gestión educativa incide en la práctica reflexiva.

Finalmente, la Hipótesis general: La Gestión educativa incide en el ejercicio docente. Hipótesis específicas: (a) La gestión educativa incide el comportamiento ético docente. (b) La gestión educativa incide en el trabajo colegiado. (c) La gestión educativa incide significativamente en la relación con su entorno educativo. (d) La gestión educativa incide la práctica reflexiva.

## II. MARCO TEÓRICO

Para la investigación ha sido necesario la búsqueda de estudios previos relacionados con la gestión educativa y el ejercicio docente. Cueto et al. (2020) en Chile estudió sobre la relevancia del liderazgo directivo en los procesos colectivos de relación en las escuelas, consideraron como experiencias educativas muy importantes para el desarrollo de las prácticas docente y resultados en el aprendizaje. Por otro lado, Quintana-Torres (2018) en su investigación en Colombia sobre el tema de gestión escolar estuvo relacionada con la calidad educativa considerándola como herramienta de incorporación de políticas educativas para mejorar la prácticas en las escuelas.

Por otra parte, la comprensión del desarrollo y prácticas pedagógicas en este país, estuvieron basadas en el “hacer y ser docente”, agente de análisis de dinámicas que surgieron en las escuelas y desarrollan las políticas educativas (Labrador, 2019). Además, Jimenez-Cruz (2019) en sus conclusiones consideró a la gestión educativa que debe buscar el fortalecimiento de las competencias e inclusión de los actores educativos. Por otra parte, Vargas-Jiménez (2017) en Costa Rica, mencionó en sus hallazgos, la gestión institucional de calidad es de carácter colaborativo, participativo, comunicativo. Aunque, en el aspecto directivo unidocente se presentaron dificultades para llevar un adecuado control de funciones (Miranda-Calderón y Rosabal-Vitoria, 2018).

Asimismo, Dimas-Rangel et al. (2017) en México, plantearon la importancia de la gestión educativa genera estrategias para la mejora del aprendizaje, el método basado en encuestas con una población de 225 y una muestra de 65, siendo los resultados que un 68,4% tiene un perfil deseable para la obtención del cargo docente y un 31,5% no lo cuentan. Teniendo en cuenta que el liderazgo y la gerencia escolar contribuyeron al logro de la excelencia y eficacia se convirtió en una vía de vital importancia (Contreras, 2019). Por otro lado, Echegaray et al. (2021) en Argentina en sus epílogos mostraron; al gestor educativo dentro de sus funciones como promueve la relación entre pares y la tolerancia escolar para la progreso de los aprendizajes, estudio realizado bajo un análisis de contexto social.

En tanto, Casanova (2021) en España en sus conclusiones declaró sobre el impulso de la autonomía directiva para tomar medidas sobre las individuos que

dirigen. Además, Sandoval-Estupiñán et al. (2020) manifestaron en sus resultados sobre los retos del directivo novel en Sudamérica sobre la inconsistencia en la toma de sus decisiones. Igualmente, presentaron en sus colofones sobre Latinoamérica, el ejercicio autónomo de noveles directivos está supeditado a concepciones metafóricas de rol y liderazgo (Aravena et al. 2020).

Por otro lado, Costa et al. (2020) en Portugal en sus corolarios abordaron al director como un organizador, preventor, motivador para enfrentar los desafíos. Asimismo, Müller y Wulf (2020) en el Reino Unido aludieron en sus observaciones finales que el aprendizaje de gestión de los directores se apoya en la tecnología digital, convirtiéndose en instrumento para los nuevos conocimientos. A su vez, Van Der Werf et al. (2021) en Holanda determinaron las características organizacionales de los gerentes educativos como la gestión descentralizada, los recursos humanos, autonomía de desarrollo profesional y toma de decisiones.

También, Gillespie y Burner (2019) en Noruega sus estudios prevalecieron en la opinión de cuatro directores sobre la implementación de escuelas libres bajo el enfoque de liderazgo, planificación e investigación. Así mismo, Farhadi Rad et al. (2021) en Rusia en destacaron el rol directivo en el aspecto de mediación de la gestión del conocimiento en busca de la innovación educativa. Luego, Hillen (2020) en Checoslovaquia mencionó que los directores deben ejercer el liderazgo para el desarrollo escolar, generar una participación democrática impulsada por los actores educativos. Desde el ejercicio docente, Sáez et al. (2019) en México declararon en sus discusiones, sobre los roles del maestro en la práctica formativa es de carácter reflexivo comunitario y agente mediador. En el caso de, Vezub y Garabito (2017) en Argentina delinearon tres identidades docentes en la práctica: progresistas, defensivas y estables estos últimos aceptan los cambios para mejorar el aprendizaje de los estudiantes; investigación realizada desde una perspectiva democrática.

Asimismo, Ferrada (2019) en Chile reconoció la preocupación sobre el desempeño del profesor y el despliegue de todas sus capacidades para ejercer su práctica en la escuela. De manera semejante, Cañadas et al. (2021) en España en sus conclusiones establecieron que se debe de profundizar el desarrollo de competencias en la práctica docente y la adquisición de nuevas capacidades para

un ejercicio efectivo en las escuelas; método de muestreo incidental no probabilístico se comprobó la normalidad de la muestra presentando todos los ítems presentando una distribución normal el nivel de significación de todo los análisis se estableció en  $p < 0.05$ .

Mientras tanto, Wessels Y Wood ( 2019) en sus consideraciones finales explicaron que la educación es mercantilista existiendo una influencia positiva bastante baja en la práctica reflexiva de los directivos. Por otro lado, Insuasty y Osorio (2020) Colombia mencionaron sobre la práctica de novatos docentes, que en el inicio del ejercicio profesional debe de estar enmarcada en el aspecto reflexivo, ético, colegiado, trabajo colaborativo, toma de decisiones y de coordinación administrativa. Con respecto García-Martínez et al. (2018) en sus recomendaciones en Costa Rica, precisaron que desde los centros educativos se deben abrir espacios de dialogo sobre el desempeño docente y su rol mediador en la construcción de la sociedad; para este estudio se utilizó un cuestionario elaborado y se sometió a la prueba de correlación de Pearson obteniendo al significancia de 0,001, se aplicó el alfa de Cronbach obteniendo 0,07 considerándola fiable, teniendo como resultado que 87% está conforme con la gestión pedagógica y un 83% con la capacidad docente de 246 participantes.

Dicho lo anterior, Moliner García et al. (2020) España en el cierre de su pesquisas resaltaron la necesidad de la inclusión de la investigación - acción en el ejercicio docente y en la gestión educativa . En cambio, Wen Y Song (2017) en sus impresiones enfatizaron el desarrollo de competencias del hacer, la reflexión compartida relacionado al saber-ser, intrapersonal con el saber estar. Por otra parte, Bernard y Dudek-Rózycki (2020) en Polonia mencionaron cuan efectivo son las capacitaciones en un grupo de docente iniciadores en sus prácticas reflexiva, teniendo como resultado la poca efectividad del entrenamiento para la enseñanza pero resaltaron que a través de la indagación, predicción, relación interpersonal y reflexión lograron facilitar su aprendizaje; investigación de carácter cuantitativo estaba compuesta por 106 participantes dividido en dos grupos se aplicaron análisis comparativos de varianzas se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk de distribución normal con referencia al nivel de significancia asumido de  $\alpha = 0,05$ , las pruebas indicaron que no eran estadísticamente significativas. Maksimović y Osmanović

(2019) dan a conocer en Serbia en sus indagaciones demostraron que las buenas relaciones interpersonales y la autorreflexión son los pilares del éxito de la enseñanza, método utilizado descriptivo con la técnica de escalado y escala Likert, se utilizó la estadística descriptiva, inferencial y el método estadístico multivariante las variables eran de 33 ítems se examinó mediante Análisis Factorial a través de la prueba de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y Bartlett obteniendo como resultado el valor de KMO es superior a .600, y el valor de la prueba de Bartlett inferior a .050, se supone que el valor es estadísticamente significativo.

Por otra parte, Soleimani (2020) en EE.UU señalaron en sus investigaciones realizadas en Irán que el estilo de enseñanza de los docentes es constructivista y facilitador, aplicó su método de estudio cuantitativo teniendo como resultado el R cuadrado muestra que el 46% de la varianza en la variable dependiente, también se demuestra la importancia del modelo de regresión  $F(1,103)$  es igual a 18,089 y sig (valor p) es .000,  $p < 0,05$ , por tanto, la variable independiente explicar significativamente la cantidad de varianza en la variable dependiente los coeficientes de ecuaciones de regresión múltiple.

No obstante, Jung et al. (2021) en Japón estudiaron que para comprender la experiencia de aprendizaje en un estado de emergencia la reflexión docente es importante el trascurso del apostolado en línea desarrollando sus competencias educativas; metodología utilizada a través de recuperación de datos auto etnográficos. Otro rasgo de investigación de aprendizaje en línea lo manifestaron, Stephen y Rockinson-Szapkiw (2021) en EE. UU presentaron las implicancias, el valor de la práctica docente a través de la mediación, la retroalimentación en el proceso de aprendizaje. Por otro lado, Wessels y Wood (2019) en Sud África destacaron en sus investigaciones lo siguiente : si el bienestar del docente mejora se crea un clima propicio que influye en la enseñanza y aprendizaje, estas también están asociadas a las relaciones interpersonales creando emociones positivas. En cambio, du Plessis y Mestry (2019) en White River resaltaron que la interconexión de los problemas inciden en el ejercicio docente y las condiciones del trabajo de los profesores. Por otra parte, Hojeij et al. (2021) en United Árabe Emirates en sus predominaron la importancia de la práctica reflexiva como enfoque eficaz y el aprendizaje de los profesores antes, durante, después en su ejercicio docente.



Con respecto a la Gestión educativa, Núñez Lira et al. (2019) en Lima indicaron en sus discusiones que la calidad de servicio es efectiva por las competencias de pedagógicas, dependiendo mucho de la capacidad directiva del trabajo, estudio realizado bajo un diseño no experimental, donde en el análisis descriptivo tuvo como resultados que el 71,3% de docentes percibieron que los directores ejercían adecuadamente su gestión educativa y el 28,7% no lo tenían, en cuanto al Chi-Cuadrado fue de 37,9 correspondiendo un P valor de 0,000 y el R cuadrado de 0,4563 de variabilidad. Asimismo, Meza et al. (2020) en Puno, realizaron la sistematización de las funciones del personal docente enfocada en las dimensiones de estructuras organizativas de la gestión educativa donde sus resultados obtenidos dan una incidencia exacta entre la variable gestión pedagógica y práctica docente ( $r = .623$ ,  $p < .05$ ) en la dimensión gestiones institucionales ( $r = .523$ ,  $p < .05$ ), pedagógica ( $r = .499$ ,  $p < 0.05$ ), administrativa ( $r = .611$ ,  $p < .05$ ) y comunitaria ( $r = .514$ ,  $p < .05$ ) concluyendo que la gestión educativa fortalece la práctica docente.

También, Sánchez Y Delgado (2020), en sus conclusiones resaltaron a la gestión educativa como impulsor del aprendizaje en las instituciones educativas, para su buen accionar se relaciona con la planificación, organización y el ejercicio docente; investigación de carácter descriptivo simple. Además, Anselia-Gonzales et al. (2021) determinaron la correspondencia positiva entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en los trabajadores en las escuelas públicas; estudio cuantitativo, esquema no experimental, de acuerdo a sus resultados a través de la sucesión de rho de Spearman su valor es 0,361 con un nivel de significancia de 0,05 fue positivo pero bajo en el personal encuestado teniendo como respuesta en el análisis descriptivo que un 56% califican la gestión administrativa con un alto compromiso organizacional y un 20% como buena la gestión administrativa y el 24% como regular. Otro rasgo, Huapaya (2019) mencionó el cambio de modelo ha evolucionado de un liderazgo punitivo a un transformacional reflexionando sobre las acciones realizadas por actores educativos; investigación analítica y diseño bibliográfico. Luego, Gomez (2016) en sus estudios sobre gestión educativa obtuvo la confiabilidad de 0.86 alfa de Cronbach, su aprobación a través de juicios de peritos los resultados muestran que el 73.9% la gestión educativa es baja.

Asimismo, Condori (2019) en Puno, señaló el cumplimiento de objetivos en la administración y conocimientos de los instrumentos de gestión como unidad de propósito para la imagen institucional; método de investigación descriptivo correlacional uso de encuestas. Luego, Estrada y Mamani (2020) en Lima, en sus destacaron el trabajo grupal y su trato con el ejercicio docente, el objetivo cumplir con las competencias establecidas en la investigación retrospectiva. A la par, Sucari y Quispe (2019) en sus indagaciones señalaron la importancia del arbitraje escolar y los compromisos de desempeño; investigación no experimental descriptivo teniendo como resultado que existe 0.8, su hipótesis estadística y el nivel de significancia del estudio es de  $\alpha = 5\%$  rechazando la hipótesis nula.

Además, Del Pilar (2018) concluyó en sus investigaciones que la gestión educativa tiene implicancia directa en el Clima Institucional garantizando la calidad de sus competencias, la presente investigación es no experimental, la muestra censal estuvo compuesta de 67 docentes en el resultado estadístico descriptivo se consideró a la gestión con un 14,3% de estilo autoritario por consecuencia el ámbito Institucional es bajo, por otro lado 16 docentes en un 76,2% considera que el medio es regular y 2 docentes de 9,5% considera que el clima es muy bueno. Luego, Quispe-Pareja (2020) mencionó que para garantizar un buen gobierno en toda gestión debe incidir en la planificación, dirección, monitoreo, acompañamiento docente con un solo objetivo mejorar el ejercicio docente y desempeño académico; por lo tanto los resultados de la prueba fue de 234 estudiantes, 49 educadores y 9 rectores donde se les aplicó una estudio. La certificación por juicios de expertos con un resultado de 92%, la prueba el Alfa de Cronbach resaltó 0,819, obteniendo una excelente validez; en cuanto a lo inferencial entre las variables resulto valor  $p = 0.000 < 0,05$  rechazando la hipótesis nula y aceptándola hipótesis alterna. Desde el ejercicio docente Cépeda García et al. (2019) manifiesta que la relación de la normatividad educativa diseñadas con los profesores son los instrumentos mejores apropiados de contribución para el desarrollo de sus prácticas docentes. Además, González et al. (2017) en sus conclusiones expresaron que el trabajo colaborativo se convierte en una experiencia positiva para mejorar la práctica pedagógica diaria, metodología. Así mismo, Rodríguez-Sosa y Hernández-Sánchez (2018) resaltaron la reflexión en la práctica docente se basa en el reconocimiento del profesor sobre los problemas que influyen del contexto para mejorar su ejercicio en el aprendizaje.

Además, Coaquira (2020) en sus conclusiones expresó que las prácticas pedagógicas se establecen como elemento clave para el aprendizaje. Así como, Jauregui, (2018) mencionó cuando el docente descubre sus fortalezas cognitivas estas inciden en la reflexión del ejercicio docente, mejora su desempeño para efectivizar el aprendizaje. Igualmente Inchaustegui (2018) en sus investigaciones resaltó el acompañamiento al profesor en el ejercicio de su práctica docente con un solo objetivo fortalecer sus competencias. Al mismo tiempo, Joya (2020) en Surquillo determinó que la relación de la práctica pedagógica docente y la evaluación formativa optimizan los aprendizajes. Asimismo, Hernández et al. (2020) mencionaron dentro de la dimensión ética el acto docente incide en la calidad de la esencia humana del profesor en los resultados de su ejercicio docente. Así mismo, Zevallos-Guillén (2019) en sus investigaciones determinó el nexo entre el desempeño docente y el liderazgo de los directivos; muestra compuesta de 149 docentes, los resultados estadísticos descriptivos califican 43,3 % deficiente y 36,7 % regular la gestión; la variable desempeño el 50% lo califica como ocasional frente a la primera variable su coeficiente de correlación de 0,468 ( $p < 0,05$ ). existiendo un nexo significativo.

Teorías que sustentan la primera variable gestión educativa, proporciona al gestor adquirir una dirección adecuada para desarrollo de aprendizaje - enseñanza, permitiéndole tomar laudos y obtener productos eficaces. Los análisis de procesos pedagógicos y didácticos serán los antecedentes para el acompañamiento y retroalimentación pedagógica. Las hipótesis más esencial es el postulado de interacción colectiva de Vygotsky y la tesis genética de Piaget (Torreteras y Solidq, 2015). Teorías que sustentan: Lev es el iniciador del sistema cooperativo, asevera que la experiencia es un asunto mediado, conocido como el contexto. La persona construye, potencia su propio aprendizaje, tiene su origen en un hábitat social y se desarrolla en una circunstancia colaborativa. Por lo tanto, el constructivismo social da gran importancia funcional al ejercicio directivo quien debe interactuar con su dominio (Ledesama, 2014). *Teoría Psicogenética de Piaget* sostiene que toda adquisición de conocimiento y proceso de organización es resultado de la interacción de su pensamiento con su contexto; el estudiante es receptor condicionado a escuchar, aprender nuevos conocimientos, constructor de su propio aprendizaje para reflexionar e interpretar (Ortega y Marchesi, 1996).

Del mismo modo se cuenta con diferentes definiciones teóricas para la primera variable de estudio la Gestión Educativa. Empezaré por considerar a Ezpeleta y Furlán (1992) define al gestor educativo como el acumulado de acciones metodológicas técnicas, conexas del equipo directivo para promover una organización que se cumpla eficazmente las estrategias establecidas. Luego, Chiavenato (2003) precisa a la gestión como el paso, a través el gestor educativo quien planifica acciones inherentes a su cargo; detecta las necesidades, genera estrategias nuevas, implementa cambios necesarios para buscar resultados óptimos de gestión. Murillo (2010) afirmó que gestión es la máxima creatividad orientada a utilizar todas sus competencias, facultades y destrezas en la producción de resultados. Dessler et al. (2011) lo definieron como prácticas para maniobrar las relaciones personales en el trabajo administrativo. La gestión o administración del recurso humano como es el uso de individuos como capitales para lograr intenciones y metas ( Mondy y Mondy,2010).

Asimismo, Casassus (2000) puntualiza como la acción humana relacionada a la teoría, relacionada a los componentes institucionales ,definida como una capacidad de articular ideas con otros miembros de su organización. De la misma manera La United Nations Educational, Scientific, and Cultural (Unesco, 2011) En el manual de gestión para directores de instituciones educativas lo define como una disciplina reciente que data de la década de los año 60 y en 1980 se establece en el Perú; en su evolución busca la ejecución práctica sincronizada con la política educativa y relacionada con la teoría, es así que a través de ella se establecen las siguientes dimensiones de la gestión educativa de la siguiente manera: (a) institucional (b) Pedagógica (c) Administrativa (d) Comunitaria. En cuanto a nuestra realidad, Minedu (2010) emite la Ley N.º 28044 y N.º 29062, estableciendo que el directivo como autoridad y representante legal, es responsable de todos los procedimientos de gestión, conduciendo profesionalmente a sus docentes para que logren los aprendizajes esperados de acuerdo a sus objetivos trazados, involucrando a estudiantes y padres de familia.

Finalmente se detallan las dimensiones de la gestión educativa, según la Unesco (2011) en el manual de gestión para directores de instituciones educativas, las dimensiones de la primera variable Gestión educativa estarán indicadas de la

siguiente manera; Dimensiones: (a) Institucional; diagnostica el entorno La primera se refiere a la organización de la institución, sus actores y su relación con las normas establecidas;(b) pedagógica, vinculada a la formación docente, está relacionada a la planificación curricular, evaluación, las prácticas docentes, capacitación, actualización y profesionalización de los profesores (c) administrativa, está emparentada a los recursos económicos, materiales, higiene, seguridad y control de la información gestión de recursos y comunitaria con aliados estratégicos. Por último, la dimensión, (d) comunitaria, su interacción con su entorno, padres de familia como principales aliados, redes educativas y aliados estratégicos; las acciones interinstitucionales las iglesias, organizaciones civiles, organismos no gubernamentales, aliados ministeriales. Todas ellas deben de facilitar los resultados en la enseñanza y el aprendizaje.

Teorías que sustentan la segunda variable. Teoría Social Cognitiva de Albert Bandura 1977, a través de la autoeficacia explicó que los seres humanos están condicionados por la autoeficacia, juegan un rol muy importante para lograr los logros de propósitos personales está relacionado al esfuerzo, atención, retención, reproducción, que favorecen la acción humana. De esta manera sostiene que el pensamiento es un mediador en las conductas de las personas a través del modelado de la observación (Flores et al., 2009). Otra teoría es la de Personalidad de Maslow se enfoca en las necesidades humanas en cuanto a la satisfacción de nuestro crecimiento, una de ellas es la autorrealización que todo ser humano aspira para poder desarrollar nuestro talento, permitiendo logros personales, satisfaciendo nuestras necesidades que van cambiando y creciendo a lo largo de nuestra vida. Para él la autorrealización es dar las condiciones para una buena motivación, generar el dialogo, la honestidad y valorar los resultados obtenidos de las acciones realizadas dentro de un ambiente de aprendizaje (Turienzo, 2016).

Asimismo, cuentan con diferentes definiciones teóricas. Rockwell (1975) manifiesta que se origina en un enfoque social en el que confluyen numerosos aportes idealistas como la comprensión de los fenómenos educativos como: las normas, currículum oculto entre otras; la etnografía educativa aporta principalmente en la interacción entre educador y estudiante resaltando en ella el ejercicio docente. Asimismo, Achilli (1986) que es una gama de interacciones, correlaciones que

establecen la estructura laboral del educador, en determinadas condiciones, antropológicas, históricas, psicológicas desarrollándose diariamente en el contacto social e institucional, convirtiéndose de mucha importancia para la sociedad. Luego, Perrenoud (1997) define al ejercicio docente como una función dentro del propio contexto donde desarrolla su labor educativa, le permite tomar conciencia de sus propios actos, evaluar su conveniencia sociocultural, su profesionalización y transformar sus prácticas; determina que el enfoque crítico reflexivo orientar las estrategias de prácticas pedagógicas. El grado de interacción social y su influencia en el aprendizaje tiene relación con el razonamiento, el desarrollo del pensamiento, memoria, meditación y el lenguaje dentro de su contexto (Vygotsky, 1995).

A hora veamos a Gil (2001) menciona tres ejes en la formación del docente, la concepción sobre la ciencia y enseñanza, la resolución de conflictos y la interacción en el aula, esta última se convierte en el eje principal y define el rol del docente porque está ligado a la visión del docente a los cambios profundos en el aula. Por otro lado, Rivero (2003) establece al docente dentro de un perfil basado en competencias, críticos reflexivos, autónomos, responsables con capacidades pedagógicas y decisiones ante los problemas en los diferentes niveles educativos.

Luego, Pestana (2004) conceptualizó que el ejercicio de la práctica docente genera nueva experiencia en el proceso de aprendizaje del docente, estos nuevos conocimientos permiten generar nuevas teorías en relación a su experiencia adquirida, se convierte en un fenómeno de movimiento poco entendible, pero incita a observarlo. A su vez, Tenti (2005) menciona que es una dimensión pública que requiere de políticas de organización relacionada a la ciudadanía y con ella a la construcción de una sociedad más humana. Además, precisa como parte de la formación del docente que comprende aspectos técnicos pedagógicos.

Luego, Torres(2010) de menciona a Paulo Freire indicando que el docente es un ente generador, transformador e innovador, teniendo como tarea enseñar, tarea noble que demanda una atención de raciocinio para lograr educar a través del ejerció de la mediación de facilitador, participante en la construcción del aprendizaje del estudiante. Seguidamente, Correa (2011) manifestó el docente es uno de los principales agentes, desarrolla sus competencias cognitivas en el ejercicio de la práctica profesional, se forma y construye en base a la experiencia

que va adquiriendo para asumir retos en el proceso de construcción del aprendizaje. Luego, Mbds (2012) define como asociación de habilidades profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes dentro del campo del ejercicio docente en relación con la variable de ejercicio docente expuesta a la práctica pedagógica y de ella se desprenderá las cuatro dimensiones. Igualmente, Tardif (2014) lo define como el saber, una responsabilidad, un servicio es un proceso de socialización y modelador que incorpora situaciones de relación pedagógica con sus estudiantes durante todo su proceso de enseñanza siendo un modelo a seguir.

Es así que , el Marco del buen desempeño docente Mbds (2012) establece una necesidad de cambios, bajo el enfoque una nueva docencia para cambiar la educación nuestro país necesita profesores que se adapten a los cambios de este mundo globalizado, señalando la revalorización del profesional docente en su práctica. Esto necesita de un marco curricular que situé los aprendizajes importantes en todo nuestro territorio y esta se dará a través del Proyecto Educativo Nacional (PEN). Asimismo, define las competitividades y prácticas que se exigen al docente en toda su vida profesional enmarcada en cuatro dominios: (D1) preparación para el aprendizaje de sus estudiantes; (D2) Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; (D3) Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad; (D4) desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. El primero se refiere a la organización pedagógica; el segundo se refiere a las estrategias pedagógicas, didácticas y la mediación con sus estudiantes; el tercero a las relaciones interpersonales con su comunidad educativa y el ultimo a su práctica reflexiva.

Finalmente se detallan las dimensiones del ejercicio docente bajo el sustento del Mbds (2012) que estableció normas de control sobre el desempeño del profesorado y en relación a la práctica pedagógica y de ella se desprenderá las dimensiones compartidas y específicas de la dimensión docente:(a) La dimensión ética, involucra el compromiso, responsabilidad con los demás actores educativos, formación como ser humano, reconocimiento y respeto por los demás, atendiendo una diversidad de estudiantes convirtiéndose en una responsabilidad social; (b) La dimensión colegiada, relacionada directamente a su labor dentro de la escuela y su

interacción con sus pares, el compartir experiencias lo hace fundamental en la escuela;(c) dimensión relacional, se enmarca en la Interrelación personal del docente en el proceso del aprendizaje con diferentes actores educativo, relacionado a la buena docencia. Finalmente, (d) Dimensión reflexiva, donde se relaciona con su identidad profesional en el trabajo diario, acciones pedagógicas que realiza el docente de forma continua, establece su conocimiento de los saberes pedagógicos.



### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación.**

El paradigma es el positivismo porque es empírico debido a que se genera de la experiencia, analítico porque debe ser comprobado y validado, utilizará la compilación de datos para evidenciar y sustentar la hipótesis por medio de la estadística descriptiva e inferencial, buscará exponer describir a través de los resultados las conclusiones necesarias para comprender la investigación (Ramos, 2015). El enfoque es cuantitativo, debido a que se basó en la indagación previa de antecedentes teóricos para el inicio de la investigación, partiendo de un problema, se construyó el marco teórico para guiar el estudio, estuvo sometidas a la comprobación de hipótesis, recolección de datos para establecer una cuantificación objetiva (Hernández et al., 2014).

Según el propósito, la investigación fue básica, se buscó producir un nuevo conocimiento a través del recojo de información para enriquecer la cognición teórica – científica; basadas en hechos, principios, teniendo como característica realizar una investigación original (Gallardo, 2017; Hernández et al., 2014). El diseño fue no experimental, se estableció dos variables una independiente y otra dependiente, en la cual la primera genera los efectos sobre la segunda variable, estableciendo la causalidad por el investigador, su objetivo fue especificar variables y analizar el grado de incidencia en un momento dado a través de la recolección de datos de característica transversal, no se podrá manipular la variable independiente porque son eventos que ya sucedieron (Hernández et al., 2014)

En cuanto al nivel es explicativo causal se explicará las causas por la cual ocurren los hechos a través de la prueba de hipótesis buscando que las conclusiones se contrastan con los resultados, antecedentes y teorías (Bernal, 2010). El procedimiento de investigación es el modelo hipotético - deductivo se inicia con la hipótesis general planteada en la investigación y finalmente se demuestra que la hipótesis inicial si se ratifica o se rechaza. (Anselmo et al.,2018). El nivel transaccional tiene un propósito realizar la investigación en un momento dado (Hernández et al., 2014).

### **3.2. Variables y operacionalización.**

Es una característica que indica un valor investigativo sus peculiaridades es relacionarse con otras variables formando construcciones hipotéticas (Hernández et al., 2014). La operacionalización, es proceso donde se transforman las variables de conceptos a unidades de medición precisa las dimensiones e indicadores.(Hernández et al., 2014).

**Variable independiente:** Gestión educativa

#### **Definición conceptual:**

La United Nations Educational, Scientific, and Cultural (Unesco, 2011) lo define como una disciplina reciente que data de la década de los año 60 y en 1980 se establece en el Perú; en su evolución busca la ejecución práctica sincronizada con la política educativa y relacionada con la teoría.

#### **Definición operacional:**

Para el estudio de esta variable se operacionalizó en cuatro dimensiones: (a) Institucional (b) Pedagógica (c) Administrativa (d) Comunitaria. Se aplicó un cuestionario que está constituido por 22 Ítems. (Ver anexo 2)

**Variable dependiente:** Ejercicio docente

#### **Definición conceptual:**

Mbds (2012) Define como asociación de competencias competitivas que inciden prósperamente en las prácticas dentro del campo del ejercicio docente relacionándose con la preparación de la enseñanza.

#### **Definición operacional:**

Para el estudio de esta variable se operacionalizó en cuatro dimensiones: (a) Colegiada (b) Reflexiva (c) Relacional (d) Ética. Se aplicó un cuestionario que está constituido por 26 Ítems.

### **3.3. Población, muestra, muestreo.**

**Población:** Gallardo (2017) definió como una caterva de personas o cosas que son sometidas a una investigación y analizadas en diferentes disciplinas científicas, con

una población de 900 docentes se tratándose de un conjunto finito de individuos con características comunes que se identifican y se relaciona. Los criterios que se tomaron en cuenta fue de inclusión los que participaron con voluntad. Se excluyeron a docentes que no desearon participar y algunos que no contestaron el cuestionario por alguna falta de tiempo o deseo

**Muestra:** Es un subconjunto representativo de la población que se estudiará, bajo ciertos caracteres de inclusión y exclusión con una muestra de 306 docentes con las siguientes características sexo, edad, tiempo de experiencia laboral, condición laboral y el grado académico obtenido profesionalmente (Fuentelsaz, 2004).

**Muestreo:** Es la selección de un grupo que pertenece a la población su fin es realizar un análisis estadístico en esta investigación el muestreo será no probabilística porque se ajustan a ciertas situaciones no previstas. El muestreo fue no probabilístico ya que se tomaron en cuenta solamente a los que llenen el cuestionario en su totalidad por conveniencia. (Otzen Y Manterola, 2017).

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

**Técnica:** Es un conjunto de herramientas utilizadas para el recojo de información para obtener los datos, se prescindió la encuesta (Sánchez et al., 2018).

**Instrumento:** Son recursos para abordar el tema de indagación se utiliza para recoger datos en el caso de esta investigación es el instrumento que se utilizó fue cuestionario(Hernández - Sampieri Y Mendoza, 2018; Sánchez et al., 2018).

**Validez:** Se remite al valor que una herramienta que calcula la variable a través del resultado (Hernández - Sampieri Y Mendoza, 2018).El presente instrumento de Gestión Educativa ya fue validado por María lucero Gómez Muñoz en el año 2016, a través de juicios de expertos. En el segundo instrumento fue validado por Anny Julissa Tenorio Trigoso en el 2019 su validación se dio a través de juicio de expertos.

**Confiabilidad:** Según Frías-Navarro( 2021) Es el grado de confianza obtenida en una prueba en la cual se puede aceptar los resultados obtenidos. Por lo tanto de acuerdo a los resultados de la investigadora en mención el cuestionario de gestión educativa obtuvo el estimado de coeficiente de confiabilidad con el Alfa de Cron Bach teniendo como resultado de fiabilidad 0,92. En el segundo instrumento del

segundo investigador sus resultados para comprobar el grado de confiabilidad actual en ambos cuestionarios se obtuvo como resultado del Alfa de Cron Bach, Gestión educativa de 0,971 y en el ejercicio docente 0,884 en esta investigación consistió en recolectar datos e información conformada por la patrón de docentes del nivel secundario de la UGEL 06 (Hernández - Sampieri y Mendoza, 2018). Casas et al., (2002) define la encuesta como un conjunto de ordenamientos de recojo y análisis de muestras de una población.

**Tabla 1**

*Escala de valores de la confiabilidad del coeficiente de Alfa de Cronbach*

Valores	Escala
-Coeficiente alfa >.9 a .95	Excelente
-Coeficiente alfa >.8	Es bueno
-Coeficiente alfa >.7	Aceptable
-Coeficiente alfa >.6	Cuestionable
-Coeficiente alfa >.5	Es pobre
-Coeficiente alfa <.5	Es inaceptable

Nota: Adaptado de Frías-navarro (2021)

**Tabla 2**

*Fiabilidad de variables*

Variable	Alfa de Cronbach	Nº Elementos
Gestión Educativa	,971	22
Ejercicio docente	,884	26

Nota: Análisis estadístico SPSS v25 (2021)

En la tabla se puede observar la variable gestión educativa tiene 0,971 de Alfa de Cronbach y el ejercicio docente posee un valor de 0,884. Concluyendo que ambas variables poseen una fuerte confiabilidad y son aceptadas.

### **3.5. Procedimientos.**

El propósito fue definir la incidencia de la gestión educativa en el ejercicio para tal fin se midió las variables con la aplicación de un cuestionario virtual. Luego se aplicó el instrumento; teniendo la autorización aceptada por los entrevistados(as) se envió vía correos personales, WhatsApp y otros, para la recolección de datos. Además,

se logró datos que fueron diseñados en tablas para que sean analizados, Por último, se solicitó el permiso a través de una carta digital de presentación por parte de la Universidad Cesar Vallejo a la directora de la UGEL 06.

### **3.6. Método de análisis de datos.**

De acuerdo a Otzen y Manterola ( 2017) este método está relacionado a los resultados alcanzados en la investigación. También se aplicó la estadística descriptiva para visualizar a través de los cuadros los resultados de las variables y sus medidas. Por otra parte, la estadística inferencial se aplicó para confirmar la hipótesis de la investigación. Finalmente, se realizó el análisis estadístico a través de la regresión logística ordinal a través del SPSS 25.

### **3.7. Aspectos éticos.**

Se redactó de acuerdo a las normas APA, las fuentes obtenidas han sido de fuentes confiables como SCIMAGO y otros. Asimismo, las referencias se respetó la propiedad del autor. En cuanto a los que participaron de esta investigación se respetó el principio de autonomía sobre las personas, se aplicó bajo su consentimiento y deseo de participación voluntaria .Otro aspecto fue el principio de justicia y equidad bajo el respeto de igualdad de género en sus diversos aspectos, teniendo en cuenta las consideraciones que brinda cada profesional ( Walzer, 1997).

#### IV. RESULTADOS.

##### Resultados descriptivos.

**Tabla 3**

*Nivel de gestión educativa*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
Baja	1	0.3
Regular	60	19.6
Aceptable	245	80.1
Total	306	100.0%

De la tabla 1, el 80.1% de docentes aprecian a la Gestión Educativa como aceptable, el 19.6 % como regular y el 0.3% como baja. Por consiguiente, la mayoría de docentes manifiesta que la gestión educativa es aceptable.

**Tabla 4**

*Nivel de gestión educativa por dimensión*

Dimensiones								
Niveles	Institucional		Pedagógica		Administrativa		Comunitaria	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Baja	2	0.6	2	0.6	2	0.6	2	0.6
Regular	70	22.9	55	18.0	69	22.5	67	21.9
Aceptable	234	76.5	249	81.4	235	76.8	237	77.5
Total	306	100.0%	306	100.0%	306	100.0%	306	100.0%

En cuanto a las dimensiones de gestión educativa la mayoría de docentes presentó un nivel aceptable en las cuatro dimensiones; el 76,5% en lo institucional, el 81,4% en lo pedagógico, el 76,8% en lo administrativo y el 77,5% en lo comunitario.

**Tabla 5***Nivel de ejercicio docente***Ejercicio Docente**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
No satisfactorio	1	0.3
Regular	58	19.0
Satisfactorio	247	80.7
Total	306	100.0%

De la tabla 3, el 80.7% de docentes valoran al ejercicio docente como satisfactorio, el 19,0 % como regular y el 0,3% como no satisfactorio. Por consiguiente, la mayoría de docentes manifiestan que el ejercicio docente es satisfactorio.

**Tabla 6***Nivel de ejercicio docente por dimensión*

Niveles	Dimensiones							
	Ética		Colegiada		Relacional		Reflexiva	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
No satisfactorio	1	0.3	1	0.3	1	0.4	1	0.3
Regular	17	5.6	40	13.1	50	16.3	32	10.5
Satisfactorio	288	94.1	265	86.6	255	83.3	273	89.2
Total	306	100.0%	306	100.0%	306	100.0%	306	100.0%

En cuanto a las dimensiones del ejercicio docente la mayoría de docentes presentó un nivel satisfactorio en las cuatro dimensiones; el 94,1% en lo Ético, el 86.6% en la colegiada, el 83,3% en lo relacional y el 89,2% en la Reflexiva.

**Resultados inferenciales****Prueba de hipótesis general**

H<sub>0</sub>. La Gestión educativa no incide en el ejercicio docente.

H<sub>1</sub>. La Gestión educativa incide en el ejercicio docente.

## Tabla 7

### Prueba de regresión logística ordinal de la hipótesis general

#### Información de ajuste de modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Sólo intersección	55.676				Cox y Snell 0.131 Nagelkerke 0.205
Final	12.844	42.832	2	0.000	McFadden 0.138

Función de enlace: Logit.

Con relaciona los resultados de la tabla 7 y de acuerdo con el ajuste de modelos se observó una significancia de 0.000 menor a 0.05, además ( $\chi^2 = 42.832$ ,  $p < 0.05$ ) deduciendo que se rechaza la  $H_0$  y se acepta la hipótesis general. Por otro lado, el Pseudo R cuadrado, el índice de Nagelkerke mostró que la gestión educativa incide en un 20,5% en el ejercicio docente.

## Prueba de hipótesis específica 1

$H_0$ . La gestión educativa no incide el comportamiento ético docente.

$H_1$ . La gestión educativa incide el comportamiento ético docente

Prueba de regresión logística ordinal de la Hipótesis específica 1

## Tabla 8

### Ajuste de datos de estimación de la gestión educativa sobre el comportamiento ético

#### Información de ajuste de modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Sólo intersección	48.993				Cox y Snell 0.119 Nagelkerke 0.315
Final	10.288	38.705	2	0.000	McFadden 0.268

Función de enlace Logit.

Con relaciona los resultados de la tabla 8 y de acuerdo con el ajuste de modelos se observó una significancia de 0.000 menor a 0.05, además ( $\chi^2 = 38,705$ ,  $p < 0.05$ ) deduciendo que se rechaza la  $H_0$  y se acepta la hipótesis específicas1. Por otro lado, el Pseudo R cuadrado, el índice de Nagelkerke mostró que la gestión educativa incide en un 31.5.5% en el comportamiento ético docente.



## Prueba de hipótesis específica 2

H<sub>0</sub>. La gestión educativa no incide en el trabajo colegiado docente.

H<sub>1</sub>. La gestión educativa no incide en el trabajo colegiado docente.

**Tabla 9**

*Ajuste de datos y estimación de la gestión educativa sobre el trabajo colegiado docente*

Información de ajuste de modelos						
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Sólo intersección	27,481				Cox y Snell	0.045
					Nagelkerke	0.081
Final	13,358	14,124	2	0.001	McFadden	0.056

Función de enlace Logit.

Con relaciona los resultados de la tabla 09 y de acuerdo con el ajuste de modelos se observó una significancia de 0.001 menor a 0.05, además ( $\chi^2 = 14,124$ ,  $p < 0.05$ ) deduciendo que se rechaza la H<sub>0</sub> y se acepta la hipótesis específicas 2. Por otro lado, el Pseudo R cuadrado, el índice de Nagelkerke mostró que la gestión educativa incide en un 8.1 % en el trabajo colegiado.

## Prueba de hipótesis específica 3.

H<sub>0</sub>. La gestión educativa no incide significativamente en la relación docente.

H<sub>1</sub>. La gestión educativa incide significativamente en la relación docente

## Prueba de hipótesis específica 3

**Tabla 10**

*Ajuste de datos y estimación de la gestión educativa sobre la hipótesis específica 3*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Sólo intersección	35,945				Cox y Snell	0.071
					Nagelkerke	0.118
Final	13,287	22,658	2	0.000	McFadden	0.079

Función de enlace Logit.

Con relaciona los resultados de la tabla 10 y de acuerdo con el ajuste de modelos se observó una significancia de 0.000 menor a 0.05, además ( $\chi^2 = 22,658$ ,  $p < 0.05$ ) deduciendo que se rechaza la  $H_0$  y se acepta la hipótesis específicas 3. Por otro lado, el Pseudo R cuadrado, el índice de Nagelkerke mostró que la gestión educativa incide en un 11.8 % en la dimensión relacional.

#### Prueba de hipótesis específica 4.

$H_0$ . La gestión educativa no incide significativamente en la práctica reflexiva.

$H_1$ . La gestión educativa incide significativamente en la práctica reflexiva.

Prueba de hipótesis específica 4.

#### Tabla 11

*Ajuste de datos y estimación de la gestión educativa sobre la hipótesis específica 4*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Sólo intersección	25,655				Cox y Snell 0.043
					Nagelkerke 0.084
Final	12,257	13,398	2	0.001	McFadden 0.061

Función de enlace Logit.

Con relaciona los resultados de la tabla 11 y de acuerdo con el ajuste de modelos se observó una significancia de 0.001 menor a 0.05, además ( $\chi^2 = 13,3988$ ,  $p < 0.05$ ) deduciendo que se rechaza la  $H_0$  y se acepta la hipótesis específicas 4. Por otro lado, el Pseudo R cuadrado, el índice de Nagelkerke mostró que la gestión educativa incide en un 8.4 % en la dimensión relacional.

## V. DISCUSIÓN

En relación a la hipótesis general, se evidenció un nivel de significancia con el ajuste de modelos de  $(0,000 < a 0,05)$  comprobando que se rechazó la  $H_0$  y se aceptó la hipótesis general. Asimismo, en relación con la prueba logística de contraste de verosimilitud se observó que fue significativa ( $x^2 = 42.832, p < 0.05$ ), llegando a la conclusión que según la prueba de Nagelkerke con un resultado de  $(0,205)$  la gestión educativa incide en un  $(20.5 \%)$  en el ejercicio docente de las instituciones educativas del nivel secundario de la Ugel 06. Por otra parte, en la primera variable su nivel regular es de  $(19.6\%)$  para la gestión educativa y  $(19.0\%)$  para el ejercicio docente. De los resultados se puede inferir que la gestión educativa incide en ejercicio docente, de modo que en el momento que se realizó esta investigación bajo el contexto de la pandemia va a influir en la toma de sus decisiones sobre los problemas que lo circundan. Por otro lado, respecto al nivel regular de ambas variables comprendemos que una mayoría de los docentes percibe una gestión educativa  $(20.05\%)$ . Sin embargo, respecto al ejercicio docente sólo el  $19.6\%$  percibe una gestión aceptable, posiblemente se debe a las condiciones momentáneas en la cual están ejerciendo su práctica docente dadas por el trabajo asincrónico y el alejamiento de su centro laboral, comportamiento que es percibido por los docentes; en consecuencia, no perciben con claridad la gestión en sus respectivas instituciones educativas.

Dichos resultados son concurrentes con Cañadas et al (2021) quien estableció que hay relación significativa y evidente entre la práctica docente y la gestión escolar, porque a través de ellas se adquieren nuevas capacidades. Interpretando que una buena gestión directa influye considerablemente en su práctica docente. También en las investigaciones de Insuasty Y Osorio(2020) menciono que la labor docente en cuanto a su ejercicio docente resalta su compromiso por su ética y la relación con sus demás colegas. Además, García-Martínez et al (2018) realizó un estudio sobre el desempeño docente obteniendo una significancia de 0.001 en el alfa de Crombach de 0.07 considerando que un 87% de docentes están de acuerdo con la gestión pedagógica y el 83% con el desempeño docente. Asimismo, de acuerdo a Wessels Y Wood ( 2019) resalta la importancia del docente en la enseñanza en las escuelas. Asimismo, Anchelia-

Gonzales et al (2021) en sus estudios sobre la correspondencia positiva de la gestión administrativa y su relación compromiso de los docentes se asemeja con este estudio, obtuvo como resultado en sus estudio de diseño no experimental de acuerdo al rho de Spearman con el valor de 0.361 con una significancia de 0.05 obteniendo con un resultado descriptivo de 56% lo califican con alto compromiso la gestión administrativa y un 24% como regular. Por el contrario, los resultados discrepan con los estudios de Núñez Lira et al (2019), quien realizó un estudio sobre las competencias de gestión y su influencia en la competencias pedagógicas teniendo como resultado que el 71.3% percibía que los directores ejercían una adecuada gestión educativa y un 28.7Y% no, teniendo un valor de Chi cuadrado de 37.9 un valor de P de 0,000 y el R<sup>2</sup> de 0.4563 de variabilidad. Sin embargo, Gomez (2016) manifiesta en su tesis que la gestión educativa es baja resultado de un 73.9% de docentes encuestados con una confiabilidad de 0.86 de acuerdo al alfa de Cronbach. Finalmente, lo mencionado anteriormente se sostiene a través del manual de gestión para directores de instituciones educativas la relación de la gestión educativa está vinculada con la práctica docente para el logro de su aprendizaje a través de sus dimensiones planteadas (Unesco, 2011).

En relación con la hipótesis específica 1, la gestión educativa incide en la dimensión ética, se evidenció un nivel de significancia de (0,000 < a 0,05) comprobando que se rechazó la H<sub>0</sub> y se aceptó la hipótesis propuesta. A su vez, en relación con la prueba logística de contraste de verosimilitud se observó que fue significativa ( $\chi^2 = 38.705$ ;  $p < 0,05$ ), llegando a la conclusión, que la gestión educativa en un 31.5% en la dimensión ética, según la prueba de Nagelkerke (0,315). En la primera variable su nivel regular es de (19.6%) para la dimensión ética en un nivel regular (5.6%) De los resultados, se puede inferir que la gestión educativa incide en la dimensión ética como modelo que implica directamente en el comportamiento de los docentes. Sin embargo, respecto a la gestión educativa incide sólo en un 31.5% en la dimensión ética, quizá se debe a que el distanciamiento que tienen los profesores y la observación de las buenas prácticas de sus directivos no sean la más adecuadas. La labor en conjunto entre directivos y docentes es un vínculo que representa la garantía de solidaridad, confianza y el único beneficio es el objetivo como comunidad escolar y no individual. Según, Korkmaz Y Unsal (2020) Deberían realizarse estudios en donde los profesores pueden desarrollar actitudes mucho

más positivas, evaluarlos cada cierto tiempo, realizarse prácticas cualitativas para ir hallando algunas categorías que organicen el comportamiento ético sobre la profesionalidad de los docentes, comparar las calidades de profesionalismo de los docentes que enseñan en diferentes áreas. el desarrollo profesional de los docentes, esta indagación se debe ampliar no solo a los profesores que trabajan en escuelas estatales, deben realizarse con educadores de diversas escuelas particulares.

Dichos resultados coinciden la postura de Vargas-Jiménez(2017) donde en sus hallazgos menciona que la gestión educativa tiene como objetivo mejorar el comportamiento directivo, ser participativo y colaborativo con toda su comunidad educativa. Asimismo, Hillen (2020) menciona la importancia del liderazgo para una participación democrática dentro de la escuela. luego, se cuestiona con la investigación Wessels y Wood (2019) en la cual manifiesta sobre la influencia positiva muy baja en la práctica reflexiva de los directivos. Se compara, con Quispe (2021) en su tesis doctoral sobre competencia digital en el desarrollo profesional docente muestra en la regresión logística ordinal que la dimensión ética un nivel alto que es significativo correspondiéndole el valor de  $wald=-11,615$  y  $p= 0.000 < 0.05$  por lo tanto la variable uno influye en la dimensión ética. Por último, lo mencionado anteriormente se sostiene por el Mbds(2012) donde establece que los docentes reflexionen sobre su práctica, construyan sus comunidades educativas en base a un profesionalismo ético deontológico teniendo una visión compartida de la enseñanza.

En relación con la hipótesis específica 2, la gestión educativa incide en la dimensión colegiada, se evidenció un nivel de significancia de  $(0,001 < a 0,05)$  comprobando que se rechazó la  $H_0$  y se aceptó la hipótesis propuesta. A su vez, en relación con la prueba logística de contraste de verosimilitud se observó que fue significativa ( $x^2 =14.124$ ;  $p<0,05$ ), llegando a la conclusión, que la gestión educativa en un 8,1% en la dimensión colegiada, según la prueba de Nagelkerke (0,081). En la primera variable su nivel regular es de (19,6%) para la dimensión colegiada en un nivel regular (13,1%). De los resultados, se puede inferir que la gestión educativa incide en la dimensión colegiada esta acción implica directamente a la estrategia utilizada por los directivos para generar en los profesores el trabajo comunitario y

no individual. Sin embargo, respecto a la gestión educativa incide sólo en un 8.1% en la dimensión colegiada, quizá se deba a la obligación de los directivos a que debido a la pandemia reforzaron las comunicaciones por el distanciamiento que tienen con los profesores y de alguna manera mejoraron su práctica directiva. Se debe de tener en cuenta que para la investigación se tomó como referencia los informes de gestión anual con asistencia presencial en los colegios, pero en esta investigación se realizó bajo las condiciones del distanciamiento.

Los resultados coinciden lo mencionado por Jimenez-Cruz(2019) en sus investigaciones incide en la importancia de la gestión institucional como carácter colaborativo para su función colegiada. Asimismo, Quispe-Pareja(2020) en sus estudios mencionó que la garantía de la gestión es la incidencia en la planificación previa a través de un trabajo colegiado en la práctica docente teniendo una muestra de 234 docente donde se le aplicó una encuesta teniendo como resultados un 92% en la prueba de Alfa de Crombach 0,819 con resultado excelente y su valor inferencial de  $p = 0.000 < 0.05$ . Además, Espinoza (2021) menciona en su tesis la poca utilidad de trabajo colegiado dentro del ejercicio docente por una incorrecta práctica de nociones básicas de trabajo colegiado, en sus resultados resaltó mediante el estadístico Rho de Spearman la correlación entre variables fue de 0.772 y un valor Sig.(bilateral)=0.000; resultando ser crecidamente positivo entre sus variables presentadas comunicación interna y trabajo colegiado. Por otro lado, Echegaray et al( 2021) en sus conclusiones sostiene que el gestor educativo genera la convivencia entre pares.

A contra parte, Dimas-Rangel et al. (2017) plantea la importancia de la gestión docente donde genera estrategias adecuadas para la atención de sus docentes realizó un estudio con una población de 225 docentes donde se aplicó un cuestionario para saber cuánto influye el liderazgo directivo en los docentes para el teniendo como resultado que un 68,4% lo acepta y un 31,5% no lo reconocen. Finalmente se sustenta todo lo mencionado con Mbds (2012) todo trabajo colegiado se enfoca en la problemática suscitada en la escuela los docentes fortalecen sus procesos didácticos, comparten ideas, conocimientos , experiencias donde toman acuerdos para mejorar el trabajo colegiado y de esa manera se demuestra la buenas prácticas docentes.

En relación con la hipótesis específica 3, la gestión educativa incide en la dimensión relacional, se evidenció un nivel de significancia de ( $0,000 < a 0,05$ ) comprobando que se rechazó la  $H_0$  y se aceptó la hipótesis propuesta. A su vez, en relación con la prueba logística de contraste de verosimilitud se observó que fue significativa ( $\chi^2 = 22.658$ ;  $p < 0,05$ ), llegando a la conclusión, que la gestión educativa en un 11.8% en la dimensión relacional, según la prueba de Nagelkerke (0,118). En la primera variable su nivel regular es de (19.6%) para la dimensión relacional en un nivel regular (16,3%). De los resultados, se puede inferir que la gestión educativa incide en la dimensión relacional este quehacer implica directamente al vínculo utilizado por los directivos para generar en su comunidad interacciones de diversos tipos de procesos. Sin embargo, respecto a la gestión educativa incide sólo en un 11.8% en la dimensión

relacional, este vínculo funcionó de acuerdo a la realidad del contexto unificó por interés de todas las partes de la comunidad educativa por tener un solo fin la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes caso muy contrario en la presencialidad. Además, se refiere específicamente a las diferentes relaciones que se logran instaurar dentro de la institución educativa y se encuentran encadenadas a los matices que tienen que ver con los distintos modos de adherirse a espacios educativos y la manera como se organizan para llevar distintas actividades, la intervención del profesor en los diferentes escenarios y en las prácticas que realizan los adolescentes. Entonces, esta dimensión no solo se refieren al aspecto profesional; sino su espectro, va a la interacción personal para superar futuros conflictos dentro del proceso de enseñanza.

Estos resultados coinciden con el trabajo de Cueto et al (2020) donde destaca la importancia que ejerce el liderazgo las relaciones colectivas porque estas influyen en el ejercicio docente. Asimismo, Costa et al. (2020) manifestaron que la motivación es un factor importante en un grupo de personas a la cual se dirige, por lo tanto el director es el principal organizador para enfrentar los retos. Por otra parte, Estrada Y Mamani( 2020) resaltan el trabajo grupal y su influencia en el ejercicio docente. Luego, Farhadi Rad et al. (2021) resaltaron la buena injerencia de la mediación directiva para buscar resultados óptimos del aprendizaje. Asimismo, Carreras et al. (2020) menciona que la relación docente en el campo

educativo lo define en cuatro dimensiones; el primero es político su correspondencia con el estado; segundo, la ética resiliencia de pensamiento ante los diversos problemas que lo aqueja ; tercero, la práctica su entereza para cumplir con las demandas pedagógicas y la reflexión de la práctica docente donde el educador se reinventa en cada momento. Asimismo, Baraldi et al. (2021) en su libro expone, los trayectos de la formación docente, su intensidad, razonamiento, entrenamiento todo está relacionado íntimamente con el ejercicio de su profesión, articulada con su contexto, estas garantizan de manera óptima el buen desempeño docente con los fines de la educación y lo que espera la sociedad.

Por otro lado, se contrasta con Bernard Y Dudek-Różycki (2020) en sus estudios sobre las capacitaciones de docentes resaltaron la efectividad del adiestramiento de educadores a través de diferentes indicadores, como las relaciones interpersonales logrando el resultado de varianza de Shapiro-Wilk con una significancia de  $\alpha = 0,05$ , que no eran estadísticas realmente significativas. Finalmente se sustenta todo lo mencionado con Mbds (2012) esta dimensión se rige a la interacción social pedagógica entre los elementos que comparten un interés en común en una institución educativa , sus objetivos es que a través de las buenas practicas relacionales docente se logren metas trazadas por el estado y escuelas en beneficio de los educandos en todo su proceso de aprendizaje. Es así que, este vínculo debe ser mantenido y reforzado principalmente por quienes dirigen una escuela.

En relación con la hipótesis específica 4, la gestión educativa incide en la dimensión reflexiva, se evidenció un nivel de significancia de ( $0,001 < \alpha < 0,05$ ) comprobando que se rechazó la  $H_0$  y se aceptó la hipótesis propuesta. A su vez, en relación con la prueba logística de contraste de verosimilitud se observó que fue significativa ( $\chi^2 = 13,398$ ;  $p < 0,05$ ), llegando a la conclusión, que la gestión educativa en un 8.4% en la dimensión reflexiva, según la prueba de Nagelkerke (0,084). En la primera variable su nivel regular es de (19.6%) para la dimensión reflexiva en un nivel regular (10.5%). De los resultados, se puede inferir que la gestión educativa incide en la dimensión reflexiva este quehacer implica directamente al vínculo utilizado por los directivos para generar en su comunidad interacciones de diversos tipos de procesos. Sin embargo, respecto a la gestión educativa incide sólo en un



8.4% en la dimensión relacional, la identificación profesional en el quehacer diario en su práctica social hace que tome decisiones desarrolle habilidades para el bien común del aprendizaje de sus estudiantes; en este ejercicio el autorreflexión de sus prácticas juega un rol importante porque al analizar sus actividades pedagógicas se obligara a transformarlas diariamente generando un proceso de mejoramiento en su enseñanza convirtiéndose en una capacidad importante en su desarrollo personal.

Dichos resultados coinciden, Sáez et al. (2019) donde manifiesta en sus investigaciones sobre la importancia formativa ,reflexiva del docente como agente mediador en los procesos de aprendizaje. Asimismo, Wen Y Song (2017) ponen en énfasis el desarrollo de competencias del hacer diario del docente en su práctica reflexiva y comunicación intrapersonal como base para su enseñanza. Luego, Jung et al (2021) exponen sus estudios sobre la experiencia de aprendizaje y enfatizan la importancia reflexiva del profesor porque desarrolla sus competencias didácticas. Seguidamente, Hojeij et al (2021) manifestaron en sus investigaciones sobre la importancia de la práctica reflexiva en el desarrollo del desempeño docente durante el desarrollo de sus prácticas. Camacho (2020) en su tesis sobre práctica reflexiva y evaluación curricular investigación tipo cuantitativa, fundamento un esbozo no experimental correlacional; la población fue de 24 docentes, a quienes se les propuso la técnica de entrevista, a través de dos cuestionarios con los que se aglomeraron los datos: uno para práctica reflexiva con 40 preguntas y la confiabilidad con alfa de Cronbach fue 0,930 y otro para planificación curricular con 30 preguntas y la confiabilidad con alfa de Cronbach fue 0,964. Para la fidelidad de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos. Los resultados manifestaron que la dimensión acción pedagógica y reflexión sobre la acción se afectan de manera directa, concluyendo que la práctica reflexiva se relaciona de manera sincera con la planificación curricular ( $\rho = 0,523$ ;  $\text{sig.} = 0,009$ ).

Además, Medina Y Mollo (2021) resalta el comportamiento reflexivo como impulsador de la retroalimentación formativa teniendo en cuenta su contexto porque a través de ella se replantea lo procesos formativos; es así que la necesidad es encontrar un docente con características críticas con un perfil ético transformador que constantemente reflexione sobre sus prácticas y observe las necesidades

actuales entonces corresponde a la práctica docente reflexiva, dialógica, evaluativa con ella misma sobre sus resultados. Bernard y Dudek-Różycki (2020) en sus publicaciones académicas manifestaron la efectividad de acompañamiento a través de capacitaciones sobre la práctica reflexiva obteniendo en sus resultados de indagación en 106 participantes empleando la prueba de Shapiro-Wilk un nivel de significancia de  $\alpha = 0,05$ , estadísticamente significativas.

De la misma manera, Maksimović y Osmanović (2019) demostraron en sus estudios sobre la autorreflexión como pilar de la enseñanza e los resultados del aprendizaje realizado a través de un cuestionario y escala de Likert obteniendo el siguiente resultado el valor d KMO es superior a 600 y el valor de Bartlett inferior a 0.050 obteniendo una estadística significativa. Mencionado todo lo anterior se sustenta con Mbd (2012) donde resalta la importancia de la competencia reflexiva en el desarrollo de la práctica docente para el mejoramiento de los resultados del aprendizaje, pero no solo aquello, sino también la autorreflexión juega un rol importante en este proceso formativo del desarrollo personal del profesor.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **Primera:**

Se estableció la incidencia de la gestión educativa en el ejercicio docente, esto quedó establecido por el nivel de significancia de (0,000 menor a 0,05). Luego, conforme a la prueba de contraste de verosimilitud, se determinó que la regresión logística es significativa ( $x^2 = 42.832$ ;  $p < 0,05$ ). Finalmente, se percibe que el 20.5% de los docentes indican que la gestión educativa incide en el ejercicio docente.

### **Segunda:**

Se estableció la incidencia de la gestión educativa en la dimensión ética, esto quedó determinado por el nivel de significancia de (0,000 menor a 0,05). Luego, conforme a la prueba de contraste de verosimilitud, se señaló que la regresión logística es significativa ( $x^2 = 38.705$ ;  $p < 0,05$ ). Finalmente, se percibe que el 31.5% de los docentes indican que la gestión educativa incide en la dimensión ética.

### **Tercera:**

Se estableció la incidencia de la gestión educativa en la dimensión colegiada, esto quedó determinado por el nivel de significancia de (0,001 menor a 0,05). Luego, conforme a la prueba de contraste de verosimilitud, se señaló que la regresión logística es significativa ( $x^2 = 14.124$ ;  $p < 0,05$ ). Finalmente, se percibe que el 8.1% de los docentes indican que la gestión educativa incide en la dimensión colegiada.

### **Cuarta:**

Se estableció la incidencia de la gestión educativa en la dimensión relacional, esto quedó determinado por el nivel de significancia de (0,000 menor a 0,05). Luego, conforme a la prueba de contraste de verosimilitud, se señaló que la regresión logística es significativa ( $x^2 = 22.658$ ;  $p < 0,05$ ). Finalmente, se percibe que el 11.8% de los docentes indican que la gestión educativa incide en la dimensión relacional.

### **Quinta:**

Se estableció la incidencia de la gestión educativa en la dimensión reflexiva, esto quedó determinado por el nivel de significancia de (0,001 menor a 0,05). Luego, conforme a la prueba de contraste de verosimilitud, se señaló que la regresión logística es significativa ( $x^2 = 13.398$ ;  $p < 0,05$ ). Finalmente, se percibe que el 8.4% de los docentes indican que la gestión educativa incide en la dimensión reflexiva.

## **VII. RECOMENDACIONES.**

### **Primera:**

Es necesario realizar talleres que involucren a los diferentes directivos de los distintos niveles de educación para que socialicen sus experiencias sobre sus aciertos, fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades cuando ejecutan su gestión educativa en busca de las buenas practicas docentes y resultados del aprendizaje.

### **Segunda:**

Este estudio debe ser ampliado a los diferentes niveles educativos donde se involucre a los padres de familia, estudiantes y personal administrativo donde se puedan recoger diversas percepciones sobre la gestión educativa y el ejercicio docente en sus propias instituciones.

### **Tercera:**

A pesar de la aceptación mayoritaria de docentes sobre los logros obtenidos en este estudio, se recomienda que se insista en la atención de aquellos docentes que tuvieron una percepción distinta sobre la gestión educativa porque es una mirada a la gestión oculta y debe de ser tratada con mucha atención y atender a las demandas de los informes de gestión de la UGEL -06.

### **Cuarta:**

En cuanto al ejercicio docente se debe de reforzar los talleres de capacitación sobre las practicas reflexivas que realiza el educador(a), estas deben ser interdistritales para que de esta manera se enriquezcan todos con experiencias distintas a través de realidades educativas diferentes.

### **Quinta:**

En las instituciones educativas a través de la UGEL 06, se deben impartir convenios con universidades u organismos no gubernamentales para la ejecución de talleres vivenciales para docentes y directivos sobre el comportamiento ético en el desarrollo del ejercicio de su profesión.

**Sexta:**

La unidad de gestión educativa 06 debe de implementar talleres de liderazgo, gestión pedagógica, administrativa, institucional y comunitaria para directivos noveles que por primera vez asumen un cargo directivo con el fin de acompañarlos y buscar con ellos la soluciones a los distintos problemas que aquejan a las instituciones educativas de su jurisdicción.

## **VIII. PROPUESTA.**

Título del Proyecto: Programa “**Fortalecimiento de competencias para directivos noveles**”. **Buenas prácticas en la gestión educativa**”.

### **Generalidades:**

Región : Lima este.

Provincia : Lima

Localidad : Ate –Vitarte, La Molina, Chosica, Santa Anita

Beneficiarios : Directores noveles sin experiencia.

### **Justificación :**

A partir de los hallazgos en esta investigación, se encontró que uno de los inconvenientes observados es en la gestión de los directivos noveles, estos tienen dificultades para ejercer a plenitud su ejercicio de encargo debido a su inexperiencia en el manejo de instituciones educativas. Por lo tanto, se han generado diferentes acontecimientos que son resaltados en los informes de gestión anual de la UGEL 06. Una de las alternativas para la posible solución de estos eventos es la mediación, formación y acompañamiento en sus nuevas experiencias a través de directores (as) expertos gestión educativa.

### **Descripción de la problemática.**

Schophuizen Y Kalz (2020) La experiencia en los diferentes trabajos de diversas índoles generan desafíos muy interesantes que si no son atendidos puede traer consecuencias nada positivas en una organización; luego, es enfrentar estos retos con mayor atención. Entonces, la experiencia laboral y el estudio de gestión en diferentes niveles tiene un impacto en la formación de nuevos líderes; los directores experimentados están más predispuestos a compartir sus experiencias a través de la enseñanza universitaria, sus prácticas de gestión le dan validez, autoridad para generar cambios en todo el proceso que necesita las instituciones educativas acompañando a los futuros directivos noveles en el ejercicio de sus funciones ; por lo tanto pueden mejorar la labor de otros (Wen Y Song, 2017).

### **Objetivo general.**

Consolidar las competencias de los directivos a través del programa “Fortalecimiento de competencias para directivos noveles”. Buenas prácticas en la gestión educativa”.

### **Objetivo específico.**

Capacitar a los directivos noveles para el perfeccionamiento de sus habilidades y desarrollo de facultades a través de diversos talleres de aprendizaje.

### **Actividades de la propuesta:**

**Tabla 12**

*Actividades para la mejora de competencias para directivos noveles*

Nº	Actividades	Abr	May	Jun	Jul	Total
1	Diagnóstico del problema.	x	x	x	x	4
2	Análisis de datos obtenidos .	x	x			
3	Elaboración de capacitaciones y talleres	x	x			
4	Desarrollo de las capacitaciones y talleres.		x	x		
5	Desarrollo del plan de mejora.			x		
6	Presentación de los resultados por indicadores				x	

*Nota:* Elaboración propia.

Las actividades basadas en reuniones técnicas conformadas por personal directivo experto, comité organizativo (especialistas, acompañantes) permitirán generar propuestas de planes de estrategias, entre ellas la elaboración y desarrollo de las capacitaciones, talleres, foros, focus grupo sobre gestión educativa que impactan en todas las redes educativas correspondientes a la gestión de la Ugel 06.

### **Resultados esperados.**

Se espera que al llevar los talleres de inducción se mejoren las habilidades de conducción en la gestión educativa, incrementando una aceptación en el

diagnóstico sobre los resultados en el ejercicio de su práctica de gestión.

### **Costo de la implementación de la propuesta.**

Para su implementación se contará con los siguientes recursos.

#### **Gestores:**

Director coordinador

Especialistas en gestión educativa

Directores noveles

#### **Materiales:**

Laptop

Plataformas web especializadas.

Correos Gmail.

Infografías.

Videos.

#### **Evaluación:**

El proceso de evaluación del plan de mejora para la mejora de competencias para directivos noveles en la Ugel 06, estará a cargo del área de gestión educativa. Sus resultados se analizarán a través de sus indicadores, así como de los instrumentos de recopilación de datos por parte de los especialistas de educación o también por los acompañantes directivos, con el fin de estimar los resultados y trascendencia de la propuesta para la mejora de la gestión educativa.



## REFERENCIAS.

- Anchelia-Gonzales, Inga-Arias Miguel, & Olivares-Rodriguez Pablo. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), 2–14. <https://doi.org/https://acortar.link/x13WRo>
- Aravena, F., Pineda-Báez, C., López-Gorosave, G., & García-Garduño, J. M. (2020). Novice principals in Latin America and their leadership through metaphors. *REICE. Revista Iberoamericana*, 18(3), 71–91. <https://doi.org/10.15366/reice2020.18.3.004>
- Baraldi, V., Bernik, J., & Diaz, N. (2021). *Una didáctica para la formación docente: dimensiones y principios para la enseñanza* (1st ed., Vol. 1). <https://bibliotecavirtual.unl.edu.ar:8443/handle/11185/5795?locale-attribute=es>
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3rd ed., Vol. 3). Fernandez Palma Orlando.
- Bernard, P., & Dudek-Rózycki, K. (2020). The impact of professional development in inquiry-based methods on science teachers' classroom practice. *Journal of Baltic Science Education*, 19(2), 201–219. <https://doi.org/10.33225/jbse/20.19.201>
- Camacho, M. (2020). *Práctica Reflexiva y Planificación Curricular en Docentes de una Institución Educativa, Huarmaca, 2020* [universidad cesar vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60691>
- Campoverde, & Bravo. (2021). La eficiencia de la gestión educativa y su impacto en la innovación del docente de la Institución Bárbara Alfaro. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(2–1), 139–155. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2-1.532>
- Cañadas, L., Santos-Pastor, M. L., & Ruiz, P. (2021). Percepción del impacto de la evaluación formativa en las competencias profesionales durante la formación inicial del profesorado. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 23(e07), 1–13. <https://doi.org/10.24320/redie.2021.23.e07.2982>
- Carreras, M. P., Belló, P., & Torres Stockl, C. M. (2020). Trabajo docente y narrativa:

- Las dimensiones del Ser docente. *Revista Diálogo Educativo*, 20(66), 1185.  
<https://doi.org/10.7213/1981-416x.20.066.ds11>
- Casanova, M. A. (2021). Manage the pedagogical autonomy: A recognized quality factor. *REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educacion*, 19(2), 9–22. <https://doi.org/10.15366/REICE2021.19.2.001>
- Casas, J., Repullo, J. ., & Donado, J. (2002). La encuesta como técnica de investigación. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 31(8), 527–538.  
<https://n9.cl/qj6z>
- Casassus, J. (2000). *Problemas de la gestión educativa en América Latina ( la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B)*.  
[https://bibliotecadigital.uchile.cl/discovery/fulldisplay/alma991001942659703936/56UDC\\_INST:56UDC\\_INST](https://bibliotecadigital.uchile.cl/discovery/fulldisplay/alma991001942659703936/56UDC_INST:56UDC_INST)
- Cepal. (2006). El derecho a la educación. Una tarea pendiente para América Latina y el Caribe. *Desafíos*, 3(El derecho a la educación), 1–12.  
[http://www.unesco.org/education/efa/gmr2006\\_download/ECCE\\_ou](http://www.unesco.org/education/efa/gmr2006_download/ECCE_ou)
- Cépeda, N., Castro, D., & Lamas, P. (2019). Concepciones de interculturalidad y práctica en aula: estudio con maestros de comunidades shipibas en el Perú. *Educación*, 28(54), 62–86. <https://doi.org/10.18800/educacion.201901.004>
- Chiavenato, I. (2003). *Introdução à teoria geral da administração* (Elseiver Editora (ed.); Septima Ed).  
[https://bibliotecadigital.uchile.cl/discovery/fulldisplay/alma991001942659703936/56UDC\\_INST:56UDC\\_INST](https://bibliotecadigital.uchile.cl/discovery/fulldisplay/alma991001942659703936/56UDC_INST:56UDC_INST)
- CNE. (2019). Proyecto Educativo Nacional al 2036. In *Todos somos educadores* (Issue 44). <http://www.cne.gob.pe/publicaciones/boletines/>.
- Coaquira, C. (2020). Prácticas pedagógicas desde el enfoque socioformativo Una autoevaluación Docente en Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(2), 260–274. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/index>
- Condori. (2019). Liderazgo y gestión del conocimiento de los directivos del Instituto Superior Pedagógico Público de Puno. *Revista Innova Educación*, 1(2), 189–

196. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2019.02.005>
- Contreras, B. (2019). Incidencia De la Gestión Escolar y Liderazgo en las. In *Daena: International Journal of Good Conscience* (Vol. 14, Issue 1). <https://n9.cl/l3d6q>
- Costa, H., Macedo, E., Magalhães, A., & Rocha, C. (2020). Una mirada al abandono escolar prematuro en Portugal. *Educatio Siglo XXI*, 38(2), 109–130. <https://doi.org/n9.cl/dn2x>
- Cuenca, R. (2020). Education and democracy in Latin America: A matter of sustainable development. *Profesorado*, 24(3), 27–47. <https://doi.org/https://n9.cl/f65tz>
- Cuenca, R., Carillo, S., & Ríos, C. (2017). *La calidad y equidad de la educación secundaria en el Perú* (1st ed., Vol. 1). IEP Ediciones. <https://n9.cl/uf8uc>
- Cueto, J., Villalobos, R., & Muñoz, C. (2020). A theoretical review for directive management. In *Fronteiras* (Vol. 9, Issue 3, pp. 462–477). <https://doi.org/https://n9.cl/57p61>
- Del Pilar, R. (2018). Estilos de gestión educativa y clima escolar institucional en IE públicas en el distrito de Carmen de la legua. *Gestión En El Tercer Milenio*, 21(41), 67–74. <https://doi.org/https://n9.cl/vo1s>
- Dessler, G., Varela, R., & Pineda, L. (2011). *Administración de recursos humanos : enfoque latinoamericano*. Prentice-Hall. <https://n9.cl/j1938>
- Díaz, T. (2020). *Universidad Católica Sedes Sapientiae* [Catolica Sedes Sapientiae]. <http://repositorio.ucss.edu.pe/handle/UCSS/846>
- Dimas-Rangel, M. I., Torres-Bugdud, A., & Palomares-Ruíz, M. B. E. (2017). Estrategia de gestión de una facultad de ingeniería: Impacto de su aplicación. *Revista Electronica Educare*, 21(1). <https://doi.org/10.15359/ree.21-1.3>
- Du Plessis, P., & Mestry, R. (2019). Teachers for rural schools – A challenge for South Africa. *South African Journal of Education*, 39(1), S1–S9. <https://doi.org/10.15700/saje.v39ns1a1774>
- Echegaray, A., David, C., & David, C. (2021). El paradigma de la convivencia en la gestión escolar: políticas educativas y marco legal. *Revista de Educación*,

1(31), 51–65. <https://doi.org/10.37177/UNICEN/EB31-287>

Espinoza, r. (2021). *Comunicación interna y trabajo colegiado* [universidad cesar vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/75043>

Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132–146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>

Ezpeleta, J., & Furlán, A. (1992). la gestion pedagógica en la escuela. *ERIC*, 1(2), 1–338. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED378068.pdf>

Farhadi Rad, H., Shahi, S., & Fazeli, A. (2021). The role of transfomational leadersships and knowledge management. *Education and Self Development*, 16(1), 40–53. <https://doi.org/10.26907/esd16.1.05>

Ferrada, D. (2019). Tuning in the initial training of teachers. A view from Chile. *Revista Electronica de Investigacion Educativa*, 21(1), 1–14. <https://doi.org/10.24320/REDIE.2019.21.E39.2113>

Flores, A., Eliecer, J., & Ochoa, N. (2009). Teorías de Bandura aplicadas al aprendizaje. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 1–9. <https://es.scribd.com/document/355686251/Teorias-de-Bandura-aplicadas-al-aprendizaje-pdf>

Frías-Navarro. (2021). Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida. *Universidad de Valencia*, 1(2), 1–22. <https://doi.org/10.17605/osf.io/kngtp>

Fuentelsaz, C. (2004). Cálculo del tamaño de la muestra Formación continuada. *Matronas Profesión*, 5(18), 5–13. <https://www.federacion-matronas.org/wp-content/uploads/2018/01/vol5n18pag5-13.pdf>

Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación*. <http://www.continental.edu.pe/>

Gamboa, S. (2019). *Estado de la Gestión Educativa en Piura, Una mirada desde la Institución Educativa CIPCA Centro de Investigación y Promoción del Campesinado*. <http://www.cipca.org.pe>

García-Martínez, J. A., Cerdas-Montano, V., & Torres-Vitoria, N. (2018). Gestión

- curricular en centros educativos costarricenses: Un análisis desde la percepción docente y la dirección. *Revista Electronica Educare*, 22(1), 1–28. <https://doi.org/10.15359/ree.22-1.11>
- Gaudin, & Pareyón. (2020). *Brechas estructurales en América Latina y el Caribe: una perspectiva conceptual-metodológica*. Naciones Unidas. [www.cepal.org/apps](http://www.cepal.org/apps)
- Gillespie, A., & Burner, T. (2019). Principals' views on the implementation of grade-free middle schools in Norway: justifications, challenges and opportunities. *Nordisk Tidsskrift for Utdanning Og Praksis*, 13(2), 21–38. <https://doi.org/10.23865/up.v13.1969>
- Gomez, M. (2016). *Programa de fortalecimiento de estrategias directivas para mejorar la gestión educativa* [universidad cesar vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/18574>
- González, M. R., De La, C. H., Saldívar, G., & Elvira De León Hernández, M. (2017). Consejos Técnicos Escolares, un espacio de colaboración para evaluar el ejercicio docente en Educación Básica. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 19(3), 25–32. <https://doi.org/10.24320/redie.2017.19.3.1272>
- Hernández., A., Buchaca Machado, D., & Yaima Echevarría Cala, D. (2020). El acto ético del docente en el tratamiento a la dimensión ética de su desempeño. *Dilemas Contemporaneos*, 7, 2–19. <https://doi.org/https://doi.org/10.46377/dilemas.v36i1.2308>
- Hernández - Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación : las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1st ed., Vol. 1). <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed* (6ta ed., Vol. 6). Rocha,Marcela. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hillen, S. A. (2020). School staff-centered school development by communicative action. *Journal on Efficiency and Responsibility in Education and Science*, 13(4), 189–203. <https://doi.org/10.7160/ERIESJ.2020.130403>

- Hojeij, Z., Meda, L., & Kaviani, A. (2021). Using reflective journals for analysing pre-service, early childhood teachers' perceptions of practicum experiences. In *Issues in Educational Research* (Vol. 31, Issue 1). <https://n9.cl/95c3a>
- Huapaya, C. Y. A. (2019). Gestión por procesos hacia la calidad educativa en el Perú. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencia de La Educación*, 7(1), 243–261. <https://doi.org/10.35381/r.k.v4i8.277>
- Inchaustegui, L. C. (2018). Acompañamiento docente para liderar la educación. *Educación*, 19(2), 17–22. <https://doi.org/https://doi.org/10.33539/educacion.2013.n19.1016>
- Insuasty, E. A., & Osorio, M. F. J. (2020). Transforming pedagogical practices through collaborative work. *Profile: Issues in Teachers' Professional Development*, 22(2), 65–78. <https://doi.org/10.15446/profile.v22n2.80289>
- Jauregui, E. S. (2018). La teoría de las inteligencias múltiples práctica docente en la educación del Perú. *Educación*, 22(2), 87–91. <https://doi.org/https://doi.org/10.33539/educacion.2016.n22.1154>
- Jimenez-Cruz, J. (2019). Transformando la educación desde la gestión educativa: hacia un cambio de mentalidad. *Praxis*, 15(2), 223–235. <https://doi.org/10.21676/23897856.2646>
- Joya, M. Z. (2020). La evaluación formativa, una práctica eficaz en el desempeño docente. *Revista Scientific*, 5(16), 180–193. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2020.5.16.9.179-193>
- Jung, I., Omori, S., Dawson, W. P., Yamaguchi, T., & Lee, S. J. (2021). Faculty as reflective practitioners in emergency online teaching: an autoethnography. *Internacional Journal of Eduactional Technology in Higher Eduaction*, 30(1), 2–17. <https://doi.org/10.1186/s41239-021-00261-2>
- Korkmaz, F., & Unsal, S. (2020). An Analysis of the Relationship between Attitudes towards Teaching and Professionalism in Teaching. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 22(1), 1–15. <https://doi.org/10.24320/redie.2020.22.e05.2042>

- Labrador, A. (2019). Comprender al maestro: retos para la educación y la formación de formadores. *Revista Latinoamericana de Educación*, 11(1), 141–153. <https://doi.org/10.18175/VyS11.1.2020.8>
- Ledesama, M. (2014). *Análisis de la Teoría de Vygotsky para la Reconstrucción de la Inteligencia Social I* (Vol. 1). <https://gredos.usal.es/handle/10366/127738>
- Maksimović, J., & Osmanović, J. S. (2019). Teachers' self-concept and its benefits for science education. *Journal of Baltic Science Education*, 18(1), 105–116. <https://doi.org/10.33225/jbse/19.18.105>
- Mbds. (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente Docente*. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Medina, P., & Mollo, M. (2021). Práctica reflexiva docente: eje impulsador de la retroalimentación formativa. *Revista Conrado*, 17(81), 179–186. <https://orcid.org/0000-0002-6384-5866>
- Meza, Torres, & Mamani. (2020a). Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia Covid-19, Puno-Perú. *Apuntes Universitarios*, 11(1), 46–59. <https://doi.org/10.17162/au.v11i1.543>
- Meza, Torres, & Mamani, O. (2020b). Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia Covid-19, Puno-Perú. *Apuntes Universitarios*, 11(1), 23–35. <https://doi.org/10.17162/au.v11i1.543>
- Minedu. (2010). *Ley General de Educación Ley N° 28044*. <https://n9.cl/g4y2n>
- Minedu. (2019). *Planificación, mediación y evaluación de los aprendizajes en la Educación secundaria*. [www.minedu.gob.pe](http://www.minedu.gob.pe)
- Miranda-Calderón, L. A., & Rosabal-Vitoria, S. (2018). Management in single-teacher schools and dirección. *Revista Electronica Educare*, 22(3). <https://doi.org/10.15359/ree.22-3.10>
- Moliner, O., Arnaiz, P., & Sanahuja, A. (2020). Bridging the gap between theory and practice. *Educacion* XX1, 23(1), 173–195.

<https://doi.org/10.5944/educxx1.23753>

Mondy, R., & Mondy, J. (1986). *Human resource management* (10th ed.). Prentice Hall. <https://n9.cl/mcnls>

Müller, F. A., & Wulf, T. (2020). Technology-supported management education: a systematic review of antecedents of learning effectiveness. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 47(17), 02–33. <https://doi.org/10.1186/s41239-020-00226-x>

Murillo, R. S. (2010). *Enfoque conceptual de la dirección estratégica*. <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425941230008.pdf>

Núñez Lira, L. A., Giordano Silva, M. V., Menacho Vargas, I., Uribe Hernández, Y. C., & Rodríguez Fuentes, L. (2019). Competencias administrativas en la calidad del servicio. *Apuntes Universitarios*, 9(1), 19–35. <https://doi.org/10.17162/au.v1i1.347>

Ocde. (2010). Acuerdo de cooperación México-OCDE para mejorar la educación en las escuelas mexicanas. *Resúmenes Ejecutivos*, 1(Calidad educativa), 1–13. <https://www.oecd.org/education/school/46216786.pdf>

Ocde. (2020). *Perspectivas Económicas de América Latina 2020: transformación digital para una mejor reconstrucción*. <http://repositorio.dpe.gob.ec/handle/39000/2783>

ONU. (2015). Declaración universal de los derechos humanos. *UNRIC*, 1, 1–72. [https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR\\_booklet\\_SP\\_web.pdf](https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf)

Ortega, M., & Marchesi, E. ; (1996). *Aportaciones de Piaget a la teoría y práctica educativas*. <https://n9.cl/wts4v>

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol*, 35(1), 227–232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

Quezada, R. G. (2021). Influencia supranacional de la UNESCO en la educación superior latinoamericana en el nuevo milenio. *Revista Espanola de Educacion Comparada*, 37, 63–88. <https://doi.org/10.5944/REEC.37.2021.27884>



- Quintana-Torres. (2018). Calidad educativa y gestión escolar: una relación dinámica. *Educación y Educadores*, 21(2), 259–281. <https://doi.org/10.5294/edu.2018.21.2.5>
- Quispe-Pareja, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 14(1), 7–14. <https://doi.org/10.33554/riv.14.1.601>
- Quispe, M. (2021). *Competencias digitales en el desarrollo profesional docente de la Red 01 de Canta*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69177>
- Rockwell, E. (1975). Mere Ethnography: Some Problems in its use in Educational Practice. *Blitzkrieg Ethnography: On the Transformation of a Method into a Movement*, 10(3), 1–18. <https://n9.cl/w4lqd>
- Rodríguez-Sosa, J., & Hernández-Sánchez, K. (2018). Problematización de las prácticas docentes y contextualización de la enseñanza. *Propósitos y Representaciones*, 6(1), 507–524. <https://doi.org/10.20511/pyr2018.v6n1.211>
- Rodríguez, M. L. (2019). Challenges and constraints of the education in Latin America. A comparative analysis. *Foro de Educacion*, 17(27), 229–251. <https://doi.org/10.14516/fde.645>
- Sáez, G., Campos, D., Suckel, M., & Rodriguez, G. (2019). Práctica colegiada en la formación inicial docente. *Revista Mexicana de Investigación Educativa RMIE*, 24(Vol.24 Num 82), 811–831. <https://n9.cl/oz8nn>
- Salas O'brien, E. (2013). *Rutas del Aprendizaje*. <https://n9.cl/o53mp>
- Sánchez, A. (2018). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria*, 13(1), 101–134. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Sánchez, Carlos, C., Romero, R., & Mejía Sáenz, K. (2018). *Vicerrectorado de Investigación* (Vol. 1).
- Sánchez, & Delgado, J. (2020). Gestión educativa en el desarrollo del aprendizaje en las instituciones educativas. *Hacedor - AIAPÆC*, 4(2), 83–96. <https://doi.org/10.26495/rch.v4i2.1492>

- Sandoval-Estupiñán, L., Pineda-Baéz, C., Bernal-Luque, R., & Quiroga, C. (2020). Challenges of novice school principals. *Revista Complutense de Educación*, 31(1), 117–126. <https://doi.org/10.5209/rced.61919>
- Schophuizen, M., & Kalz, M. (2020). Educational innovation projects in Dutch higher education. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 17(1). <https://doi.org/10.1186/s41239-020-00197-z>
- Soleimani, N. (2020). ELT teachers' epistemological beliefs and dominant teaching style: a mixed method research. *Asian-Pacific Journal of Second and Foreign Language Education*, 5(1), 2–20. <https://doi.org/10.1186/s40862-020-00094-y>
- Stephen, J. S., & Rockinson-Szapkiw, A. J. (2021). A high-impact practice for online students. *Smart Learning Environments*, 8(1), 2–18. <https://doi.org/10.1186/s40561-021-00151-0>
- Sucari, W., & Quispe, J. (2019). Trabajo docente en equipo y su relación con los compromisos de gestión escolar en educación secundaria. *Revista Innova Educación*, 1(2), 156–171. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2019.02.002>
- Tardif, M. (2014). *Los saberes del docente y su desarrollo profesional*. <https://flomige.files.wordpress.com/2019/04/los-saberes-del-docente-y-su-desarrollo-profesional.pdf>
- Torrenteras, J., & Solidq, H. (2015). *Las teorías de aprendizaje y la formación de herramientas técnicas*. <https://revistas.um.es/red/article/view/23353>
- Torres. (2010). Paulo-Freire-Cartas-a-Quien-Pretende-Ensenar. *Siglo Veintiuno*, 1(1), 1–20. <https://n9.cl/jmdxw>
- Turienzo, R. (2016). *El pequeño libro de la motivación*. Alienta. <https://acortar.link/uW9CSa>
- Ugel 06. (2019). *Informe de gestión anual*. <https://www.ugel06.gob.pe/portal/index.php/institucional/documentos-de-gestion>
- Unesco. (2008). *Progresos y desafíos de la Educación para Todos*. [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000157271\\_spa](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000157271_spa)

- Unesco. (2011). Manual de gestión para Directores de instituciones Educativas. *Lance Gráfico*, 1(1), 1–89. <https://n9.cl/h39b6>
- Valderrama, s. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica* (Vol. 19). Icfes.
- Van Der Werf, W. M., Slot, P. L., Kenis, P. N., & Leseman, P. P. M. (2021). Inclusive practice and quality of education. *Internacional Journal of Child Care and Education Policy*, 15(2), 1–29. <https://doi.org/10.1186/s40723-020-00079-x>
- Vargas-Jiménez, I. (2017). Mirada de la comunidad educativa acerca del desempeño de directivas educativas: Algunas reflexiones. *Revista Electronica Educare*, 21(1), 1–21. <https://doi.org/10.15359/ree.21-1.14>
- Vezub, L. F., & Garabito, M. F. (2017). Teachers and the new/old argentinean secondary school. *Revista Electronica de Investigacion Educativa*, 19(1), 123–140. <https://doi.org/10.24320/redie.2017.19.1.1096>
- Walzer, M. (1997). El principio de justicia. *Ética de La Profesiones*, 1(2), 214–216. <http://biblio3.url.edu.gt/publiclg/lib/2009/etica/6.1.4.pdf>
- Wen, W., & Song, J. (2017). Can returnee managers promote CSR performance? Evidence from China. *Frontiers of Business Research in China*, 11(1). <https://doi.org/10.1186/s11782-017-0012-8>
- Wessels, E., & Wood, L. (2019). Fostering teachers' experiences of well-being: A participatory action learning and action research approach. *South African Journal of Education*, 39(1), 1–10. <https://doi.org/10.15700/saje.v39n1a1619>
- Zevallos-Guillén, L. M. (2019). Liderazgo transformacional del equipo de gestión y su relación con el desempeño docente en cinco instituciones educativas privadas del Perú. *Horizonte de La Ciencia*, 9(17), 1–8. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2019.17.514>

## Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: *La gestión educativa en el ejercicio docente de las Instituciones Educativas del nivel secundario. Ugel 06 - 2021*

Autor: Harol Martin Chávez Aguedo

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES				
<b>Problema general</b> ¿Cómo la Gestión educativa incide en el ejercicio docente de las Instituciones Educativas del nivel secundario? Ugel 06 – 2021?	<b>Objetivo general</b> Establecer como la Gestión educativa, incide en el ejercicio docente de las Instituciones Educativas del nivel secundario. Ugel 06 – 2021	<b>Hipótesis general</b> La Gestión educativa incide en el ejercicio docente Ugel 06. 2021	<b>Variable independiente 1: Gestión educativa</b>				
			<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEM</b>	<b>ESCALA</b>	<b>NIVELES Y RANGOS</b>
			<b>Institucional</b>	-El directivo diagnóstico las características del entorno institucional, familiar, social como insumo para la planificación escolar. -Realiza un análisis reflexivo respecto a la fortalezas, debilidades, oportunidades y necesidades de su institución educativa. -Distingue condiciones particulares de su institución educativa para anticipar y predecir objetivos de mejora. -Convoca a los actores educativos para formular, reajustar los instrumentos de gestión escolar. -Comunica y difunde los resultados que contempla los instrumentos de gestión.	01 02 03 04 05	Escala politómica de Likert con los siguientes niveles	Aceptable 82-110  Regular 52-81  Baja 22-51
<b>Problema específico 01.</b> ¿De qué manera la gestión educativa incide en el comportamiento ético docente de las Instituciones Educativas del nivel secundario. Ugel 06 – 2021?	<b>Objetivo específico 01.</b> Establecer de qué manera la gestión educativa incide en el comportamiento ético docente de las Instituciones Educativas del nivel secundario. Ugel 06 – 2021.	<b>Hipótesis específica 1</b> La gestión educativa incide significativamente en el comportamiento ético docente de las Instituciones Educativas del nivel secundario. Ugel 06 – 2021?	<b>Pedagógica</b>	-Propicia espacios de reflexión, formación, capacitación en la institución educativa. -Promueve el trabajo colegiado para la reflexión de las prácticas pedagógicas. -Apoya las iniciativas de los docentes en los proyectos de innovación e investigación pedagógica. -Promueve la participación docente en los procesos de planificación curricular. -Propicia una práctica docente basada en la diversidad existente en el aula. -Monitorea que los docentes atiendan a los estudiantes de acuerdo a sus necesidades educativas.	06 07 08 09 10 11	(1) Nunca  (2) Casi nunca  (3) A veces  (4) Casi siempre  (5) Siempre	
<b>Problema específico 02.</b> ¿De qué manera la gestión educativa incide en el trabajo colegiado docente de las Instituciones	<b>Objetivo específico 2</b> Establecer la incidencia de la gestión educativa en el trabajo colegiado docente de las	<b>Hipótesis específica 2</b> la gestión educativa incide significativamente en el trabajo colegiado docente	<b>Administrativa</b>	-Implementa y mantiene la infraestructura, para el desarrollo de la enseñanza –aprendizaje. -Planifica en conjunto la calendarización académica asegurando las horas lectivas. -Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje.	12 13 14 15 16 17		

Educativas del nivel secundario. Ugel 06 – 2021?	Instituciones Educativas del nivel secundario. Ugel 06 – 2021	de las Instituciones Educativas del nivel secundario. Ugel 06 – 2021		-Realiza la rendición de cuentas utilizando mecanismos de transparencia. -Promueve la formación de la comisión de gestión de riesgo de desastres -Trabaja de manera conjunta con el personal administrativo para una atención eficiente.			
<b>Problema específico 03.</b> ¿De qué manera la gestión educativa incide en la relación docente con su entorno educativo de las Instituciones Educativas del nivel secundario. Ugel 06 – 2021?	<b>Objetivo específico 03.</b> Establecer de qué manera la gestión educativa incide en la relación docente con su entorno educativo de las Instituciones Educativas del nivel secundario. Ugel 06 – 2021	<b>Hipótesis específica 3</b> La gestión educativa contribuye significativamente en la relación docente con su entorno educativo de las Instituciones Educativas del nivel secundario. Ugel 06 – 2021	<b>Comunitaria</b>	-Fomenta la participación de los padres de familia, apoderados, tutores. -Genera un clima institucional basado en el respeto. -Gestiona alianzas con los aliados estratégicos externos. -Organiza reuniones periódicas con los padres de familia y comités de aula. -Promueve el trabajo colaborativo entre los actores educativos	18 19 20 21 22		
<b>Problema específico 04.</b> ¿De qué manera la gestión educativa incide en la práctica reflexiva docente de las Instituciones Educativas del nivel secundario. Ugel 06 – 2021?	<b>Objetivo específico 4</b> Establecer como la gestión educativa incide en la práctica reflexiva docente de las Instituciones Educativas del nivel secundario. Ugel 06 – 2021	<b>Hipótesis específica 4</b> La gestión educativa contribuye significativamente en la práctica reflexiva docente de las Instituciones Educativas del nivel secundario. Ugel 06 – 2021	<b>Variable dependiente 2: Ejercicio docente</b>				
			<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEM</b>	<b>ESCALA</b>	
			<b>Ética</b>	-Es un docente autónomo e interdependiente en la institución educativa donde labora. -Participa en proyectos de desarrollo sostenible dentro de su comunidad. -Mantiene una actitud ética, reflexiva y analítica cuando ayuda a resolver problemas de su entorno. -Orienta sus aptitudes y actitudes para convivir como individuo(a) reflexivo (a). -En su institución educativa se promueve el respeto a la persona. -En su institución educativa se realizan acciones sistemáticas referentes al respeto a la diversidad y la riqueza multicultural de nuestro país.	01 02 03 04 05 06	Escala politómica de Likert con los siguientes niveles  (1) Nunc a  (2) Casi nunc a  (3) A vece s	Satisfactorio 96-130  Regular 61-95  No satisfactorio  26- 60
				<b>Colegiada</b>	-Participa en eventos académicos que ayuden en su formación y desarrollo profesional. -Intercambia con sus colegas experiencias exitosas sobre procesos de aprendizaje de los estudiantes. -Realiza innovaciones curriculares en el marco del proyecto educativo de su institución. -Participa en la elaboración y contextualización de planes y programas de estudio de su escuela.		

				<p>-Asiste a congresos, seminarios o talleres para analizar y debatir proyectos en el ámbito de la docencia.</p> <p>-Ha desarrollado proyectos de investigación para mejorar su formación profesional.</p> <p>-Participa en alguna red o programa de aprendizaje que ayuden a mejorar su práctica educativa.</p>		(4) Casi siempre	
			<b>Relacional</b>	<p>-En su institución educativa existe compromiso responsabilidad para diseñar y ejecutar las estrategias y las acciones idóneas para cumplir la misión y lograr la visión.</p> <p>-La gestión de en su institución educativa está orientada a los procesos y alto desempeño de sus docentes y trabajadores.</p> <p>-Se propicia en su institución educativa el trabajo colaborativo, la producción académica y el alto desempeño, en un ambiente de equidad, respeto y cordialidad.</p> <p>-Los directivos de su institución educativa asumen la responsabilidad de los procesos, coordinando los esfuerzos de los que intervienen en este.</p> <p>-Las autoridades de su institución educativa realizan actividades y acciones que generan satisfacción, confianza y compromiso en los docentes.</p> <p>-En las actividades institucionales tienen en cuenta la misión y la visión del proyecto educativo nacional e institucional.</p> <p>-Las autoridades de su institución educativa propician el trabajo colaborativo, la producción académica y el alto desempeño en un ambiente de equidad respeto y cordialidad.</p>	14 15 16 17 18 19 20	(5) Siempre	
			<b>Reflexiva</b>	<p>Tiene Ud. un control pleno de sus emociones</p> <p>Se siente Ud. Seguro (a) y tiene elevada autoestima con lo que realiza profesionalmente.</p> <p>Goza Ud. de autonomía personal en su institución educativa.</p> <p>Tiene Ud. Habilidad y libertad para decidir sus objetivos personales.</p> <p>Los planes de futuro, a corto o medio plazo están acorde con sus expectativas y facilidades del entorno.</p> <p>Tiene pleno conocimiento de los procesos que debe seguir para concretar sus expectativas personales.</p>	21 22 23 24 25 26		

<p><b>Paradigma:</b> Positivista</p> <p><b>Nivel:</b> Descriptivo- explicativo-causal</p> <p><b>Diseño</b> No experimental</p> <p><b>Método:</b> Hipotético-deductivo</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo de investigación:</b> Básica</p>	<p><b>Población:</b> 900 docentes de la Ugel 06.</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b> No probabilística porque se ajustan a ciertas situaciones no previstas</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b> 306 docentes</p>	<p><b>Variable independiente:</b> <b>Gestión Educativa</b></p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p><b>Autor:</b> Unesco (2011)</p> <p><b>Adaptado por:</b> María lucero Gómez Muñoz</p> <p><b>Año:</b> 2016</p> <p><b>Monitoreo:</b> Se aplicará a docentes de la Ugel 06.</p> <p><b>Ámbito de Aplicación:</b> Lima este</p> <p><b>Forma de Administración:</b> On line a través de Google forms</p> <p><b>Variable dependiente: Ejercicio docente</b></p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p><b>Autor:</b> Mbdd (2012)</p> <p><b>Adaptado por</b> Anny Julissa Tenorio Trigoso</p> <p><b>Año:</b> 2019</p> <p><b>Monitoreo</b> Se aplicará a docentes de la Ugel 06.</p> <p><b>Ámbito de Aplicación:</b> Lima este</p> <p><b>Forma de Administración:</b> On line a través de Google forms</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b> Se elaboraron tablas de distribución de frecuencias por variables y dimensiones. Se utilizó el programa SPSS v25.</p> <p><b>INFERENCIAL:</b> Como las variables son cuantitativas, para la prueba de hipótesis se aplicó la prueba de regresión logística ordinal y el Pseudo R cuadrado.</p>
---	---	--	--

## Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

**Título: La gestión educativa en el ejercicio docente de las Instituciones Educativas del nivel secundario. Ugel 06 - 2021**

**Autor: Harol Martin Chávez Aguedo.**

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGOS
Gestión educativa	Ezpeleta y Furlán (1992) Define al gestor educativo como las acciones metodológicas técnicas, conexas del equipo directivo de una institución educativa para promover una organización eficaz. Casassus (2000) puntualiza como la acción humana relacionada a la teoría, relacionada a los componentes institucionales, definida como una capacidad de articular ideas con otros miembros de su organización. UNESCO (2008) lo define como una disciplina reciente que data de la década de los años 60 y en 1980 se establece en el Perú; en su evolución busca la ejecución práctica sincronizada con la política educativa y relacionada con la teoría.	Para el estudio de esta variable se operacionalizará en cuatro dimensiones: 22 indicadores y 22 ítems.	Institucional	-El directivo diagnóstico las características del entorno institucional, familiar, social como insumo para la planificación escolar. -Realiza un análisis reflexivo respecto a la fortalezas, debilidades, oportunidades y necesidades de su institución educativa. -Distingue condiciones particulares de su institución educativa para anticipar y predecir objetivos de mejora. -Convoca a los actores educativos para formular reajustar de manera conjunta los instrumentos de gestión escolar. -Comunica y difunde los resultados que contempla los instrumentos de gestión.	1	Escala politómica de Likert con los siguientes niveles  (1) nunca (2) casi nunca (3) a veces (4) C (5) siempre S	Alta 82-110  Regular 52-81  Baja N22-51
			Pedagógica	-Propicia espacios de reflexión, formación, capacitación dentro de la institución educativa. -Promueve el trabajo colegiado para la reflexión de las prácticas pedagógicas. -Apoya las iniciativas de los docentes en los proyectos de innovación e investigación pedagógica. -Promueve la participación docente en los procesos de planificación curricular. -Propicia una práctica docente basada en la diversidad existente en el aula. -Monitorea que los docentes atiendan a los estudiantes de acuerdo a sus necesidades educativas.	6		
			7				
			8				
			9				
			10				
			11				
			Administrativa	-Implementa y mantiene la infraestructura, ambientes físicos para el desarrollo de la enseñanza –aprendizaje. -Planifica en conjunto la calendarización académica asegurando el cumplimiento de las horas lectivas. -Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje.	12		
			13				
			14				
			15				



				-Realiza la rendición de cuentas utilizando mecanismos de transparencia. -Promueve la formación de la comisión de gestión de riesgo de desastres -Trabaja de manera conjunta con el personal administrativo para una atención eficiente.	16 17		
			Comunitaria	-Fomenta la participación de los padres de familia, apoderados, tutores. -Genera un clima institucional basado en el respeto. -Gestiona alianzas con los aliados estratégicos externos. -Organiza reuniones periódicas los padres de familia y comités de aula. -Promueve el trabajo colaborativo entre los actores educativos	18 19 20 21 22		
Ejercicio docente	Achilli (1986) Define a la práctica docente, como el proceso que desarrolla en la escuela y fuera de ellas reconocida como un conjunto de acciones que incorpora al pedagogo con su contexto y lo lleva a la reflexión sobre su quehacer cotidiano. Luego, Perrenoud (1997) define al ejercicio docente como una función dentro del propio contexto donde desarrolla su labor educativa, le permite tomar conciencia de sus propios actos, evaluar su conveniencia sociocultural, su profesionalización y transformar sus prácticas; determina que el enfoque crítico reflexivo orientar las estrategias de prácticas pedagógicas	Para el estudio de esta variable se operacionalizará en cuatro dimensiones Y 26 indicadores.	Ética	-Ud. Es un docente autónomo e interdependiente en la institución educativa donde labora. -Participa Ud. En proyectos de desarrollo sostenible dentro de su comunidad. -Mantiene Ud. Una actitud ética, reflexiva y analítica cuando ayuda a resolver problemas de su entorno. -Orienta Ud. Sus aptitudes y actitudes para convivir como individuo reflexivo (a). -En su institución educativa se promueve el respeto a la persona y el mismo se expresa en todas las actividades educativas. -En su institución educativa se realizan acciones sistemáticas referentes al respeto a la diversidad que permiten conocer asumir y compartir la riqueza multicultural de nuestro país.	1 2 3 4 5 6	Escala politómica de Likert con los siguientes niveles (1) nunca (2) asi nunca (3)	Alta 96-130 Regular 61-95 Baja N26- 60 C A
			Colegiada	-Participa Ud. En forma en eventos académicos que ayuden en su formación y desarrollo profesional. -Intercambia Ud. Con sus colegas experiencias exitosas sobre los procesos de aprendizaje de los estudiantes. -Realiza Ud. Innovaciones curriculares en el marco del proyecto educativo de su institución -Participa Ud. En su institución educativa en la elaboración y contextualización de planes y programas de estudio. -Asiste Ud. A congresos, seminarios o talleres para analizar y debatir proyectos en el ámbito de la docencia. -Ha desarrollado Ud. proyectos de investigación para mejorar su formación profesional y aportar	7 8 9 10 11 12	veces (4) asi siempre (5) Siempre	C

				información a la comunidad educativa de su localidad. -Participa Ud. En alguna red. O programa de aprendizaje que ayuden a mejorar su práctica educativa	13		
			Relacional	-En su institución educativa existe compromiso responsabilidad para diseñar y ejecutar las estrategias y las acciones idóneas para cumplir la misión y lograr la visión.	14		
				-La gestión de en su institución educativa está orientada a los procesos y alto desempeño de sus docentes y trabajadores.	15		
				-Se propicia en su institución educativa el trabajo colaborativo, la producción académica y el alto desempeño, en un ambiente de equidad, respeto y cordialidad.	16		
				-Los directivos de su institución educativa asumen la responsabilidad de los procesos, coordinando los esfuerzos de los que intervienen en este.	17		
				-Las autoridades de su institución educativa realizan actividades y acciones que generan satisfacción, confianza y compromiso en los docentes	18		
				-En las actividades institucionales tienen en cuenta la misión y la visión del proyecto educativo nacional e institucional.	19		
				-Las autoridades de su institución educativa propician el trabajo colaborativo, la producción académica y el alto desempeño en un ambiente de equidad respeto y cordialidad.	20		
			Reflexiva	-Tiene Ud. un control pleno de sus emociones	21		
				-Se siente Ud. Seguro (a) y tiene elevada autoestima con lo que realiza profesionalmente.	22		
				-Goza Ud. de autonomía personal en su institución educativa.	23		
				-Tiene Ud. Habilidad y libertad para decidir sus objetivos personales.	24		
				-Los planes de futuro, a corto o medio plazo están acorde con sus expectativas y facilidades del entorno.	25		
				-Ud. Tiene pleno conocimiento de los procesos que debe seguir para concretar sus expectativas personales.	26		

### Anexo 3. Instrumentos de recolección de información

#### CUESTIONARIO: GESTIÓN EDUCATIVA

Este cuestionario tiene por finalidad recoger información que permitirá realizar la investigación de trabajo de tesis. Le hacemos recordar que es anónima, por favor trate que la información que nos brinde sea lo más sincera posible.

Sexo (F) (M) Edad ..... Especialidad .....

Condición laboral .....Tiempo de experiencia laboral.....

**INSTRUCCIONES:** Estimado docente a continuación encontrará una serie de afirmaciones en relación a La gestión educativa del directivo en la I.E. Marque con un aspa (X) En el casillero que consideres la respuesta correcta según la leyenda. Siendo el puntaje más favorable el 5 y el puntaje menos favorable el 1. Marcar solo una respuesta a cada pregunta.

TABLA DE VALORACIÓN				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

No.	ITEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	<b>Dimensión 1: Institucional</b>					
01	-El directivo diagnóstico las características del entorno institucional, familiar, social como insumo para la planificación escolar					
02	-Realiza un análisis reflexivo respecto a la fortalezas, debilidades, oportunidades y necesidades de su institución educativa.					
03	Distingue condiciones particulares de su institución educativa para anticipar y predecir objetivos de mejora					
04	Convoca a los actores educativos para formular, reajustar los instrumentos de gestión escolar.					
05	Comunica y difunde los resultados que contempla los instrumentos de gestión.					

<b>Dimensión 2: Pedagógica</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
06	Propicia espacios de reflexión, formación, capacitación en la institución educativa.					
07	Promueve el trabajo colegiado para la reflexión de las prácticas pedagógicas.					
08	Apoya las iniciativas de los docentes en los proyectos de innovación e investigación pedagógica.					
09	Promueve la participación docente en los procesos de planificación curricular.					
10	Propicia una práctica docente basada en la diversidad existente en el aula.					
11	Monitorea que los docentes atiendan a los estudiantes de acuerdo a sus necesidades educativas.					
<b>DIMENSIÓN 3: Administrativa</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
12	Implementa y mantiene la infraestructura, para el desarrollo de la enseñanza –aprendizaje.					
13	Planifica en conjunto la calendarización académica asegurando las horas lectivas.					
14	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje.					
15	Realiza la rendición de cuentas utilizando mecanismos de transparencia.					
16	Promueve la formación de la comisión de gestión de riesgo de desastres					
17	Trabaja de manera conjunta con el personal administrativo para una atención eficiente.					
<b>DIMENSIÓN 4: Comunitaria</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
18	Fomenta la participación de los padres de familia, apoderados, tutores.					
19	Genera un clima institucional basado en el respeto.					
20	Gestiona alianzas con los aliados estratégicos externos.					
21	Organiza reuniones periódicas con los padres de familia y comités de aula.					
22	Promueve el trabajo colaborativo entre los actores educativos					

## CUESTIONARIO DEL EJERCICIO DOCENTE

Este cuestionario tiene por finalidad recoger información que permitirá realizar la investigación de trabajo de tesis. Le hacemos recordar que es anónima, por favor trate que la información que nos brinde sea lo más sincera posible.

Sexo (F) (M)                      Edad .....                      Especialidad .....

Condición laboral .....Tiempo de experiencia laboral.....

**INSTRUCCIONES:** Estimado docente a continuación encontrará una serie de afirmaciones en relación al Ejercicio docente en la I.E. Marque con un aspa (X) En el casillero que consideres la respuesta correcta según la leyenda. Siendo el puntaje más favorable el 5 y el puntaje menos favorable el 1. Marcar solo una respuesta a cada pregunta.

TABLA DE VALORACIÓN				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

VARIABLE 2: EJERCICIO DOCENTE						
DIMENSIÓN ÉTICA						
		1	2	3	4	5
1	Es un docente autónomo e interdependiente en la institución educativa donde labora.					
2	Participa en proyectos de desarrollo sostenible dentro de su comunidad.					
3	Mantiene una actitud ética, reflexiva y analítica cuando ayuda a resolver problemas de su entorno.					
4	Orienta sus aptitudes y actitudes para convivir como individuo(a) reflexivo (a).					
5	En su institución educativa se promueve el respeto a la persona.					
6	En su institución educativa se realizan acciones sistemáticas referentes al respeto a la diversidad y la riqueza multicultural de nuestro país.					
DIMENSIÓN COLEGIADA						
7	Participa en eventos académicos que ayuden en su formación y desarrollo profesional.					

8	Intercambia con sus colegas experiencias exitosas sobre procesos de aprendizaje de los estudiantes.					
9	Realiza innovaciones curriculares en el marco del proyecto educativo de su institución.					
10	Participa en la elaboración y contextualización de planes y programas de estudio de su escuela.					
11	Asiste a congresos, seminarios o talleres para analizar y debatir proyectos en el ámbito de la docencia.					
12	Ha desarrollado proyectos de investigación para mejorar su formación profesional.					
13	Participa en alguna red o programa de aprendizaje que ayuden a mejorar su práctica educativa.					
<b>DIMENSIÓN RELACIONAL</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
14	En su institución educativa existe compromiso y responsabilidad para diseñar y ejecutar las estrategias y las acciones idóneas para cumplir la misión y lograr la visión.					
15	La gestión de su institución educativa está orientada a los procesos y alto desempeño de sus docentes y trabajadores.					
16	Se propicia en su institución educativa el trabajo colaborativo, la producción académica y el alto desempeño, en un ambiente de equidad, respeto y cordialidad.					
17	Los directivos de su institución educativa asumen la responsabilidad de los procesos, coordinando los esfuerzos de los que intervienen en este.					
18	Las autoridades de su institución educativa realizan actividades y acciones que generan satisfacción, confianza y compromiso en los docentes.					
19	En las actividades institucionales tienen en cuenta la misión y la visión del proyecto educativo nacional e institucional.					
20	Las autoridades de su institución educativa propician el trabajo colaborativo, la producción académica y el alto desempeño en un ambiente de equidad, respeto y cordialidad.					
<b>DIMENSIÓN REFLEXIVA</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
21	Tiene Ud. un control pleno de sus emociones					
22	Se siente Ud. Seguro (a) y tiene elevada autoestima con lo que realiza profesionalmente.					
23	Goza Ud. de autonomía personal en su institución educativa.					
24	Tiene Ud. Habilidad y libertad para decidir sus objetivos personales.					
25	Los planes de futuro, a corto o medio plazo están acorde con sus expectativas y facilidades del entorno.					
26	Tiene pleno conocimiento de los procesos que debe seguir para concretar sus expectativas personales.					

## ANEXO 4: validación de Instrumentos

### FICHAS TÉCNICAS

#### Ficha técnica: Gestión Educativa

Nombre	:	En encuesta del conocimiento de Gestión Educativa
Autor	:	Mg. María Lucero Gómez Muñoz
Objetivo	:	Medir el conocimiento de la Gestión Educativa
Validado	:	Por grupo de expertos
Administración	:	Individual
Usuarios	:	Adultos
Corrección	:	Manual
Puntuación	:	Para medir el puntaje se utiliza la escala tipo Likert siendo estas: (1) Nunca, (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre y (5) Siempre.
Duración	:	5 minutos
Estructura	:	La encuesta tiene 24 ítems distribuidos en 4 dimensiones. 8 ítems para la 1era dimensión Institucional, 4 ítems para la 2da dimensión Pedagógica, 6 ítems para la 3era dimensión Administrativa y 6 ítems para la 4ta. Dimensión comunitaria.

#### Ficha técnica: Ejercicio docente

Nombre	:	Encuesta del Desarrollo Profesional Docente
Autor	:	Dr. Noel Arcas Zapata
Objetivo	:	Describir las características de la variable Desarrollo Profesional Docente
Validado	:	Por grupo de expertos
Administración	:	Individual
Usuarios:		Adultos
Corrección	:	Manual
Puntuación	:	Escala de Likert donde: (1) nunca, (2) casi nunca, (3) A veces, (4) casi siempre y (5) siempre
Duración	:	5 minutos
Estructura	:	el cuestionario consta de 28 ítems, con 5 alternativas de opción múltiple, distribuidos en las 4 dimensiones, 6 ítems para la dimensión filosófica, 8 ítems para la dimensión académica, 8 ítems para la dimensión organizacional y 6 ítems para la dimensión personal. Los ítems se presentan en forma de propuestas con sentido positivo sobre el ejercicio docente.

## Validez de Constructo

### Escala: Gestión educativa

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	61	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	61	100,0

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,971	22

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	84,3115	253,918	,850	,969
VAR00002	84,3770	256,305	,815	,969
VAR00003	84,5738	263,749	,820	,971
VAR00004	84,2787	262,938	,847	,970
VAR00005	84,5246	256,187	,785	,969
VAR00006	84,4590	256,986	,698	,970
VAR00007	84,1475	265,695	,578	,971
VAR00008	84,4918	253,287	,801	,969
VAR00009	84,0820	258,810	,783	,969
VAR00010	84,3934	257,409	,785	,969
VAR00011	84,3443	255,596	,808	,969
VAR00012	84,3115	259,918	,755	,970
VAR00013	84,1148	260,403	,702	,970
VAR00014	84,4098	253,613	,817	,969
VAR00015	84,4918	251,454	,798	,969
VAR00016	84,0656	257,882	,764	,969
VAR00017	84,2951	254,245	,832	,969
VAR00018	84,2131	255,004	,854	,969
VAR00019	84,2787	251,504	,845	,969
VAR00020	84,3770	261,039	,730	,970
VAR00021	84,7213	264,238	,669	,970
VAR00022	84,3115	254,551	,894	,968



## Escala: Ejercicio docente

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	61	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	61	100,0

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,884	26

### Estadísticas de total de elemento

#### Formulario Google Fromm.

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00023	106,6885	96,051	,496	,879
VAR00024	107,3279	95,757	,309	,885
VAR00025	106,4262	98,715	,397	,881
VAR00026	106,5410	97,886	,453	,880
VAR00027	106,4262	97,382	,445	,880
VAR00028	106,7049	97,645	,362	,882
VAR00029	106,4754	97,554	,421	,881
VAR00030	106,7377	94,897	,531	,878
VAR00031	107,0000	93,800	,561	,877
VAR00032	106,7213	96,504	,447	,880
VAR00033	107,0492	94,148	,486	,879
VAR00034	107,4098	95,879	,380	,882
VAR00035	107,3934	92,476	,460	,880
VAR00036	106,9672	94,099	,579	,877
VAR00037	107,0656	95,362	,499	,879
VAR00038	106,9672	94,232	,570	,877
VAR00039	107,0656	93,196	,524	,878
VAR00040	107,3115	90,218	,620	,875
VAR00041	106,8689	93,383	,612	,876
VAR00042	107,0820	92,010	,563	,877
VAR00043	106,5738	99,682	,271	,883
VAR00044	106,4590	100,052	,284	,883
VAR00045	106,5902	97,146	,426	,880
VAR00046	106,3770	99,972	,254	,884
VAR00047	106,7541	97,489	,328	,883
VAR00048	106,4754	98,120	,416	,881



## CUESTIONARIOS SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA Y EJERCICIO DOCENTE

Estimado docente a continuación encontrará dos (2) cuestionarios sobre afirmaciones en relación a La gestión educativa del directivo y el Ejercicio docente en la I.E. Seleccione solo un casillero que considere Ud, la respuesta correcta según la leyenda. Siendo el puntaje más favorable el 5 y el puntaje menos favorable el 1. Muchas gracias.

### ESCALA DE LIKERT

TABLA DE VALORACION				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Fuente: Elaboración propia

## Anexo 5: Base de datos de prueba piloto de confiabilidad

### Variable 1 : Gestión educativa

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA (Ingeniería) - Excel

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	
1		<b>GESTIÓN EDUCATIVA</b>									
2	1	1. El Director delega en los docentes las características del sistema institucional, familiar, social, comunitario para la planificación escolar	2. Realiza un análisis reflexivo respecto a las fortalezas, debilidades, oportunidades y necesidades de su institución educativa	3. Organiza condiciones particulares de su institución educativa para anticipar y prevenir riesgos de mayor	4. Conoce y conoce a los docentes para formular, negociar los instrumentos de gestión escolar	5. Conoce y conoce los resultados que consigue los instrumentos de gestión	6. Promueve espacios de reflexión, formación, capacitación en la institución educativa	7. Promueve el trabajo colaborativo para la reflexión de las prácticas pedagógicas	8. Apoya los docentes en los proyectos de innovación e investigación pedagógica	9. Promueve la participación docente en los procesos de planificación curricular	10. Promueve la participación docente en los procesos de planificación curricular
3	1	3	4	2	3	4	5	2	2	4	
4	2	3	3	4	3	2	2	2	1	2	
5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	
6	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	
7	5	4	3	3	3	3	4	4	3	4	
8	6	1	2	3	1	1	3	3	1	1	
9	7	3	3	3	4	4	3	3	4	4	
10	8	4	4	3	5	4	3	3	3	4	
11	9	5	4	4	4	5	5	5	5	5	
12	10	4	4	3	3	3	4	4	4	3	
13	11	3	4	4	4	3	4	5	4	3	
14	12	5	5	4	4	4	4	5	4	4	
15	13	3	3	3	4	3	3	4	3	3	
16	14	5	5	3	4	5	5	5	5	5	
17	15	4	4	3	3	3	3	4	4	4	
18	16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
19	17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
20	18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
21	19	3	3	4	4	3	3	3	4	3	
22	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
23	21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
24	22	4	4	4	4	4	3	4	4	4	



## Anexo 6. Base general de datos

### Cuestionario sobre gestión educativa

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA

Preguntas Respuestas **306** Configuración Puntos totales: 0

**CUESTIONARIOS SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA Y EJERCICIO DOCENTE**

Estimado docente a continuación encontrará dos (2) cuestionarios sobre afirmaciones en relación a La gestión educativa del directivo y el Ejercicio docente en la I.E. Seleccione solo un casillero que considere Ud, la respuesta correcta según la leyenda. Siendo el puntaje más favorable el 5 y el puntaje menos favorable el 1. Muchas gracias.

ESCALA DE LIKERT

TABLA DE VALORACIÓN				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Fuente: Elaboración propia.





4	2	3	5	3	17	3	4	4	5	4	4	24	3	4	5	4	3	4	23	4	4	4	4	5	21	85
5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	5	30	4	5	3	4	5	5	26	4	5	5	4	4	22	102
3	4	4	3	4	18	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	4	4	23	3	4	4	4	4	19	84
4	4	4	4	5	21	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	3	4	5	25	5	4	4	5	4	22	98
4	4	5	4	5	22	4	4	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	24	104
4	5	4	5	5	23	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	108
4	5	4	4	4	21	5	4	4	5	5	5	28	4	5	4	3	4	5	25	5	5	5	4	4	23	97
3	3	3	3	4	16	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	5	21	86
2	3	4	4	4	17	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	4	21	86
3	4	3	4	4	18	3	4	5	3	4	5	24	4	4	5	3	5	4	25	5	4	5	4	3	21	88
4	5	5	4	4	22	3	4	5	4	3	5	24	4	5	3	4	5	4	25	4	5	3	4	5	21	92
4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	4	24	5	5	3	1	2	3	19	4	3	5	5	4	21	83
4	2	3	4	3	16	4	3	4	5	4	5	25	3	4	5	4	5	4	25	5	4	3	5	3	20	86
4	3	4	5	4	20	5	5	4	5	5	4	28	5	5	4	3	4	4	25	4	5	5	4	3	21	94
3	3	3	4	4	17	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	3	23	3	4	4	4	4	19	83
3	4	5	4	4	20	5	4	5	5	5	4	28	4	5	5	4	5	5	28	4	5	5	5	4	23	99
4	2	4	4	4	18	4	4	4	4	4	3	23	5	4	3	4	5	5	26	3	5	3	4	5	20	87
4	5	5	4	4	22	4	4	4	5	4	3	24	4	4	4	5	4	4	25	3	4	4	4	5	20	91
4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	5	4	29	5	5	4	4	5	5	28	4	5	5	5	5	24	104
3	4	3	4	4	18	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	2	4	3	21	4	3	4	4	4	19	82
4	5	5	4	4	22	5	4	4	5	4	5	27	2	2	3	3	4	3	17	5	5	4	4	4	22	88
4	4	3	4	4	19	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	5	5	5	27	5	5	5	5	5	25	94
3	4	5	4	5	21	5	4	5	4	5	3	26	4	5	4	5	4	4	26	5	5	4	5	5	24	97
4	4	4	3	4	19	5	4	4	5	3	4	25	3	4	3	4	5	3	22	4	5	3	4	3	19	85
4	5	4	4	5	22	4	4	5	5	4	4	26	5	4	4	5	4	4	22	3	4	4	5	3	19	93
5	5	4	5	5	24	5	5	2	4	4	4	24	4	4	4	3	4	3	22	3	2	2	4	3	14	84

## Cuestionario sobre ejercicio docente

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA
📄 ☆

Enviar
⋮ H

Preguntas   Respuestas 306   Configuración   Puntos totales: 0

### CUESTIONARIO SOBRE EJERCICIO DOCENTE

Estimado docente se presenta a continuación las afirmaciones en relación al Ejercicio docente en la I.E. Seleccione Ud, el casillero que considere la respuesta correcta según la leyenda. Siendo el puntaje más favorable el 5 y el puntaje menos favorable el 1. Muchas gracias.

⋮

Escala de Likert

TABLA DE VALORACIÓN				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

+

📄

Tf

📷

▶

☰







4	4	4	5	5	4	26	3	4	4	4	5	4	4	28	3	4	4	4	4	5	4	28	5	3	4	4	4	5	25
3	5	5	5	5	5	28	5	5	5	5	3	3	3	29	3	5	5	5	4	5	4	31	4	4	4	5	5	5	27
4	4	5	5	5	4	27	5	5	4	5	4	5	5	33	4	4	5	4	4	4	5	30	4	4	4	5	4	4	25
5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	5	4	34	5	5	5	5	5	5	3	33	5	4	5	5	4	5	28
4	4	3	5	5	5	26	4	5	5	4	3	3	5	29	4	4	5	5	5	4	5	32	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	4	5	34	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	4	4	28
5	5	3	5	5	5	28	5	5	3	5	5	5	3	31	3	4	4	4	4	5	4	28	4	5	5	5	5	5	29
5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	4	5	5	5	5	33	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	5	5	30	5	5	5	4	5	5	5	34	5	5	4	4	5	5	28
4	5	4	5	3	4	25	5	5	4	3	4	5	4	30	3	5	4	3	4	4	3	26	4	5	5	3	1	4	22
3	4	5	4	5	4	25	3	4	5	4	4	5	3	28	2	3	4	5	5	3	5	27	4	4	5	5	4	4	26
5	4	4	4	4	4	25	3	4	5	5	5	4	4	30	5	4	4	4	4	4	3	28	3	4	4	4	4	5	24
5	4	5	4	5	3	26	4	5	4	5	3	4	5	30	3	4	4	5	3	5	3	27	4	5	3	4	5	5	26
4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	4	4	4	3	26	3	3	5	5	3	3	4	26	5	5	5	4	4	4	27
4	4	4	4	4	4	24	5	4	5	4	4	4	5	31	5	4	5	4	4	4	4	30	5	4	5	5	5	5	29
5	5	5	4	5	3	27	4	5	5	4	4	4	5	31	5	5	4	5	5	4	4	32	5	5	4	4	5	5	28
5	4	3	4	5	4	25	3	4	5	4	3	5	4	28	4	3	4	5	5	4	4	29	3	4	4	3	3	5	22
3	5	4	5	4	5	26	3	4	5	5	5	4	4	30	5	4	5	3	5	4	5	31	5	4	5	3	5	3	25
4	5	5	5	5	4	28	4	4	5	5	2	2	2	24	3	3	4	4	4	4	3	24	5	4	5	5	5	5	29
4	2	5	5	5	4	25	4	4	2	3	3	3	3	22	4	3	4	4	4	4	4	27	5	4	3	4	4	4	24
4	5	4	5	5	4	27	3	4	4	4	3	3	4	25	3	4	5	3	3	4	5	27	5	4	3	5	3	4	24
5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	4	34	5	5	5	5	4	5	29
4	4	4	4	5	5	26	3	3	2	4	4	3	4	23	4	4	5	3	4	3	5	28	5	4	5	5	4	4	27
3	4	5	3	4	4	23	2	4	5	3	3	4	4	25	3	4	5	3	4	4	5	28	3	3	4	3	4	3	20
5	4	3	5	5	3	25	4	5	3	5	3	4	4	28	5	5	3	4	3	4	4	28	5	4	3	4	5	3	24
5	5	5	5	3	4	27	4	3	3	4	2	2	3	21	3	3	2	3	3	2	3	19	5	4	5	4	5	5	28

## Anexo 7. Estimación de parámetros mediante RLO

### Gestión educativa y Ejercicio docente

Estimaciones de parámetro							Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[V2 = 1]	-6.669	1.046	40.670	1	0.000	-8.718	-4.619
	[V2 = 2]	-2.049	0.201	104.029	1	0.000	-2.443	-1.655
Ubicación	[V1=1]	-4.359	2.644	2.717	1	0.099	-9.542	0.824
	[V1=2]	-2.063	0.327	39.873	1	0.000	-2.703	-1.423
	[V1=3]	0 <sup>a</sup>			0			

Función de enlace: Logit.

### Hipótesis específica 1

Estimaciones de parámetro							Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[D1V2 = 1]	-7.658	1.196	41.007	1	0.000	-10.002	-5.314
	[D1V2 = 2]	-4.391	0.581	57.103	1	0.000	-5.530	-3.252
Ubicación	[V1=1]	-6.024	2.232	7.283	1	0.007	-10.400	-1.649
	[V1=2]	-3.208	0.656	23.913	1	0.000	-4.494	-1.922
	[V1=3]	0 <sup>a</sup>			0			

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

### Hipótesis específica 2

Estimaciones de parámetro							Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[D2V2 = 1]	-6.244	1.051	35.281	1	0.000	-8.304	-4.183
	[D2V2 = 2]	-2.222	0.215	106.738	1	0.000	-2.644	-1.801
Ubicación	[V1=1]	-4.233	2.399	3.114	1	0.000	-8.934	0.468
	[V1=2]	-1.225	0.362	11.467	1	0.001	-1.933	-0.516
	[V1=3]	0 <sup>a</sup>			0			

Función de enlace Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

### Hipótesis específica 3

#### Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[D3V2 = 1]	-6.365	1.046	37.047	1	0.000	-8.415	-4.315
	[D3V2 = 2]	-2.050	0.201	104.041	1	0.000	-2.443	-1.656
Ubicación	[V1=1]	-4.207	2.512	2.806	1	0.094	-9.130	0.715
	[V1=2]	-1.517	0.334	20.617	1	0.000	-2.172	-0.862
	[V1=3]	0 <sup>a</sup>			0			

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

### Hipótesis específica 4

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[D4V2 = 1]	-6,207	1,017	37,266	1	,000	-8,200	-4,214
	[D4V2 = 2]	-2,537	,245	107,131	1	,000	-3,017	-2,056
Ubicación	[V1=1]	16,758	,000	.	1	.	16,758	16,758
	[V1=2]	-1,449	,385	14,161	1	,000	-2,204	-,694
	[V1=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

## Anexo 8. Carta de presentación institucional



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 22 de Septiembre del 2021

Carta de Presentación N° 067 - 2021 - UCV - VA - EPG - F05L03/J

Doctora:

**MARIA MILAGROS ALEJANDRINA RAMIREZ BACA**

**UGEL - 06**

**DIRECTORA DE UGEL**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a CHAVEZ AGUEDO HAROL MARTIN N° DNI 09521366 y código de matrícula N° 7000363731, estudiante del programa de Doctorado en Educación quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (Tesis):

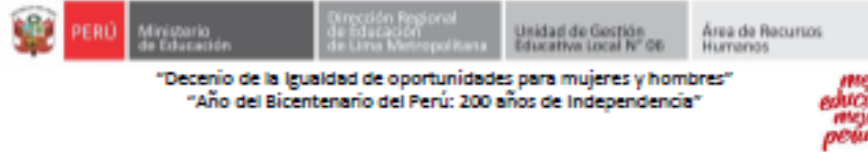
**La gestión educativa en el ejercicio docente de las Instituciones Educativas del nivel secundario. Ugel 06 - 2021**

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Atentamente.

Dra. Helga Ruth Rojas Marrofo  
Jefa de la Escuela de Posgrado  
Campus Lima Ato

## Anexo 10. Carta de aceptación institucional



La Molina, 12 de noviembre del 2021

### OFICIO N° 3126 - 2021-UGEL N°06/J-ARH

Señor

CHAVEZ AGUEDO HAROL MARTIN  
Dirección: Av. Mariano Meigar N° 479 Santa Clara - Ate  
Correo electrónico: harolltochavez@gmail.com  
Teléfono: 990196783

Presenta. –

ASUNTO : RESPUESTA A SOLICITUD DE PERMISO Y FACILIDADES PARA DESARROLLO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

REF. : INFORME N° 129-2021-UGELN°06/J-ARH MPT2021-EXT-0052089

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y en atención al documento de la referencia, brindar respuesta a su solicitud sobre autorización de permiso y facilidades, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación, por ello se adjunta el Informe N° 129-2021-UGELN°06/J-ARH, en atención al expediente MPT2021-EXT-0052089. El cual hago llegar para su conocimiento y demás fines.

El presente documento se suscribe en merito a las facultades otorgados al Jefe de Recursos Humanos por la titular de la Entidad. <sup>1</sup>

Sin otro particular hago propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

<sup>1</sup> Mediante la Resolución Directoral N° 0212-2021.