



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
SECCIÓN DE POSGRADO

La gestión educativa y su relación con la práctica docente
en el CETPRO Chimbote -
2016

Informe de investigación para obtener el grado académico de
Magíster en Gestión Educativa y Acreditación de la Calidad.

AUTOR

ELMER TÁCITO ASCON LOYAGA

Chimbote - Perú

2017

INDICE

1.	Palabras Clave	3
2.	Título	4
3.	Resumen	5
4.	Abstract	6
5.	Introducción	7
5.1.	Antecedentes y fundamentación científica	7
5.1.1.	Antecedentes	7
5.1.2.	Fundamentación científica	11
5.2.	Justificación	26
5.3.	Problema	27
5.4.	Conceptualización y Operacionalización de variables	30
5.4.1.	Definición conceptual	30
5.4.2.	Definición operacional	30
5.4.3.	Operacionalización de variables	31
5.5.	Hipótesis	36
5.6.	Objetivos	36
5.6.1.	Objetivo general	36
5.6.2.	Objetivos específicos	36
6.	Metodología	36
6.1.	Tipo y diseño de investigación	36
6.1.2.	Diseño de investigación	37

6.2.	Población y muestra	37
6.2.1.	Población muestral	37
6.3.	Técnicas e instrumento de recojo de información	38
6.3.1.	Técnicas	38
6.3.2.	Instrumentos	38
6.4.	Análisis y procesamiento de información	39
7.	Resultados	40
8.	Análisis y discusión	44
9.	Conclusiones y recomendaciones	45
10.	Referencias bibliográficas	46
11.	Apéndices y anexos	51

1. Palabras Clave

Tema	Gestión educativa
Especialidad	Docencia

2. Título

La gestión educativa y su relación con la práctica docente en el CETPRO
Chimbote -2016

3. Resumen

El presente trabajo de investigación titulado “La gestión educativa y su relación con la práctica docente en el CETPRO Chimbote - 2016” tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión Educativa y la práctica docente en el CETPRO Chimbote – 2016, se aplicó el diseño descriptivo correlacional donde se describió las variables dependiente e independiente; aplicando un post test para verificar el resultado de la aplicación del presente diseño; se usó como técnica la encuesta y como instrumento de recolección de datos el cuestionario. La población muestral está conformada por personal docente 09. Los resultados arrojaron que la gestión educativa se encuentra en un nivel regular, manifestado por un 33.3%; respecto a la práctica docente, la misma se encuentra en un nivel regular (44.4%), en cuanto a la relación entre las variables objeto de estudio, se obtuvo una correlación R de Pearson significativa al 5%.

Palabras clave: gestión educativa, desempeño docente, práctica docente.

4. Abstract

The present research work entitled "Educational management and its relation to teaching practice in the CETPRO Chimbote - 2016" aims to determine the relationship between educational management and teaching practice in the CETPRO Chimbote - 2016, the descriptive correlational design where the dependent and independent variables were described; applying a post test to verify the result of the application of the present design; The survey was used as a technique and as a data collection instrument the questionnaire. The sample population is made up of teaching staff 09. The results showed that educational management is at a regular level, manifested by 33.3%; Regarding the teaching practice, it is found at a regular level (44.4%). Regarding the relationship between the variables under study, a significant Pearson R correlation was obtained at 5%.

Keywords: educational management, teaching performance, teaching practice.

5. Introducción

5.1. Antecedentes y fundamentación científica

5.1.1. Antecedentes

Subaldo (2012) desarrollo su investigación titulada “La exploración de las repercusiones que puede tener el desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado” presentado ante la Universidad de Valencia; en su tesis doctoral descriptiva cuyo objetivo fue centrarse en la exploración de las repercusiones que puede tener el desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado, la muestra fue de 30 docentes educativos de I.E. y concluye que Por lo que se refiere al segundo objetivo: “Identificar los principales factores de satisfacción / insatisfacción de los docentes y sus consecuencias en el ejercicio de la docencia y en la propia persona de los enseñantes”, se han identificado cinco principales factores: Factor 1: La profesión docente Factor II: Las relaciones personales: a. Relación profesor-alumno b. Relación profesor –compañeros de trabajo c. Relación profesor – equipo directivo del centro d. Relación profesor – padres de familia

Porras (2013) en su tesis titulada “Implantación del sistema de gestión de la calidad en las instituciones públicas de educación preescolar, básica y media del municipio de Villavicencio (Colombia), estudio de casos múltiples”, la misma que tuvo como principal objetivo de identificar las variables de tipo administrativo, organizacional, cultural y de conocimientos sobre gestión de la calidad, que condicionan la implantación del Sistema de Gestión de la Calidad (SGC) en las instituciones públicas de educación preescolar, básica y media, del Municipio de Villavicencio (Colombia), la misma que estuvo regida bajo el tipo de investigación empírica, teniendo como instrumento de recolección de datos el cuestionario, que fue aplicado a los docentes , estudiantes y padres de familia, el mismo que después de procesarse arrojó los siguientes resultados, tales como que los estudiantes de los 8 casos

analizados en la primera etapa estaban bastante satisfechos con la gestión de su I.E unos en mayor grados que otros los docentes de siete de las 8 I.E se sentían ‘bastante satisfechos’, en general, con su I.E, unos en mayor grado que otros. sólo los de la I.E nro. 2, estaban ‘poco satisfechos.

De Yábar (2013), en su tesis titulada” La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado”, su trabajo de investigación estaba orientado a determinar la relación que existe entre la Gestión Educativa y práctica docente en la IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima., Lima. Desde la perspectiva de una investigación de tipo Correlacional, utilizó el diseño cuasi experimental; tiene por población a un conjunto de docentes, distribuidos por niveles; del nivel inicial, 6; del nivel primaria, 12 y del nivel secundaria 26 docentes, teniendo por total 44 docentes, la cual es una muestra intacta; a quienes se les aplicó un cuestionario estructurado. Con la presente actividad, y a través del proceso de la prueba de hipótesis, donde se utilizó la correlación de Spearman, se logró conocer que la Gestión Educativa se relaciona con la práctica docente en la IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman, se encontraron los siguientes resultados; un P valor 0.00 a nivel de significancia 0.05 con lo que se acepta la hipótesis de la investigación que la Gestión Educativa se relaciona con la práctica docente en la IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima. El Rho de Spearman es 0.751 que indica que existe relación directa proporcional entre la gestión educativa y la práctica docente, siendo entonces, el R² de Spearman 0.56.4 lo que indica que el 56.40% de la variable práctica docente está siendo explicada por la gestión educativa.

Benott (2015) en su tesis titulada “La gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la institución educativa Santa María de la Esperanza Trujillo - 2015”, para optar por el grado de magister en administración de la educación ante la Universidad César Vallejo. Investigación la cual tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en la mencionada institución educativa. Las hipótesis planteadas postulan la relación entre las variables objeto de estudio, así como la relación de las mismas. Para ello se optó por utilizar el diseño descriptivo correlacional, por lo que seleccionó una muestra de 50 docentes de educación primaria, considerando el muestreo intencional; a quienes se les aplicó la escala de desempeño docente y la escala de la gestión educativa. Posterior a ello se obtuvieron resultados los cuales arrojaron que, con respecto a la gestión educativa, el 70% de los docentes evaluados alcanzaron un nivel bajo – regular mientras que, en relación con la variable de desempeño docente, el 74% evidenció el mismo comportamiento es decir un nivel bajo – regular en la institución.

Sandoval (2014) en su tesis titulada “Gestión educativa y desempeño docente en los Institutos Superiores de Pacasmayo, 2014”, para obtener el grado de doctor en administración de la educación ante la Universidad César Vallejo. Cuyo objetivo general fue determinar la relación entre las variables objeto de estudio, para lo cual se ha seguido una metodología acorde con los propósitos, considerando que la investigación fue cualitativa, correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 75 docentes, a quienes se aplicó un cuestionario sobre la gestión educativa y una ficha sobre desempeño docente, respectivamente validados por Alpha de cronbach y juicio de expertos. La importancia del estudio, radica en que permite analizar e interpretar el proceso de gestión educativa mediante la cual se

asignó y coordinó los recursos, para lograr objetivos y metas de la institución y el desempeño docente, en el cumplimiento de funciones y responsabilidades en el proceso de formación general. Posterior al desarrollo de las fases de la investigación realizada, se obtuvieron resultados, los cuales arrojaron que el 24% (18) docentes percibían en un nivel de gestión educativa muy deficiente, el 72% (54) perciben que es deficiente y el 4% (3) perciben en un nivel regular; es decir los docentes percibieron que la gestión educativa no era la más adecuada en la institución educativa. En cuanto al desempeño docente, 56 docentes (74.7%) se encontraron en un nivel de inicio; 19 docentes (25.3%) en proceso y 0% en logro previsto, situación crítica que afectaba el servicio educativo en la institución educativa.

Espinoza (2014) en su tesis titulada “El desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de secundaria de la institución educativa Pamer de Zárata – San Juan de Lurigancho – Lima – 2014”, para optar por el grado de licenciado en la especialidad de Matemática ante la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Con el propósito de determinar la relación entre el desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de educación secundaria de la Institución Educativa Pamer de Zárata – San Juan de Lurigancho – Lima – 2014. Fue de tipo básica, método hipotético - deductivo y diseño descriptivo-correlacional. La población fue de 140 estudiantes y la muestra fue de tipo intencional no probabilístico, con 37 estudiantes. La prueba de hipótesis comprobó que el desempeño docente se relaciona directa y significativamente con el rendimiento académico y aunado a ello entre los principales resultados obtenidos producto del desarrollo de las fases de la investigación se obtuvo que el 48.6% de estudiantes considera que el

desempeño docente en las capacidades pedagógicas fue eficiente, el 43.2% lo considera regular y el 8.1% consideraron que fue deficiente.

Arias, W (2014) en su denominada investigación "Gestión de la calidad educativa y rendimiento académico en la institución educativa Arequipa", teniendo como principal propósito analizar la relación que existe entre la percepción de la calidad de la gestión educativa y el rendimiento académico de un grupo de estudiantes de dicha institución educativa con edades entre 12 y 17 años; siguiendo el tipo de investigación descriptiva y teniéndose una muestra de 110 estudiantes mujeres que fueron elegidas mediante la técnica de muestreo probabilístico, a las mismas se le aplicó como instrumento de recolección de datos el cuestionario centrado en la percepción de la calidad educativa, la misma que constó de 17 ítems, los cuales arrojaron un nivel de confiabilidad de 0.048 por medio del coeficiente Alpha de Crombach, entre tanto posterior al procesamiento de datos se obtuvieron resultados, donde se pudo observar que la puntuación promedio de percepción de la calidad global fue de 50.29 con una desviación estándar de 9.14 y un rango de 22 a 65; por lo tanto se llegó a la conclusión que si existía relación entre el rendimiento académico y la percepción de la calidad educativa.

5.1.2. Fundamentación científica

Respecto a las bases teóricas es necesario realizar un deslinde teórico en referencia a Gestión educativa. La gestión se caracteriza por una visión amplia de las posibilidades reales de una organización para resolver alguna situación o para alcanzar un fin determinado. Se define como el conjunto de acciones integradas para el logro de un objetivo a cierto plazo; es la acción principal de la administración y eslabón intermedio entre la planificación y los objetivos concretos que se pretenden alcanzar.

5.1.2.1. Definición de gestión Educativa

Mencionaremos algunos conceptos importantes de algunas publicaciones y autores para ilustrar mejor el concepto de gestión educativa.

Correa (2014) señalan que la “Gestión educativa es un nuevo paradigma en el cual los principios generales de la administración y gestión se aplican al campo específico de la acción, por tanto la gestión educativa se enriquece con el desarrollo teórico-práctico de estos campos del saber, hoy se considera una disciplina aplicada a un campo de acción, cuyo objeto de estudio es la organización del trabajo en instituciones que cumplen una función educativa “(p.1).

Inpede, (2002) respecto a la Gestión Educativa como proceso menciona que es el “conjunto de actividades de elaboración de programas y del proceso de aprendizajes (diagnostico educativo , de definición de objetivos y metas, elección de métodos ,preparación de material educativo) ,las acciones de enseñanza o de educar , al trabajo del docente y de los educandos , a la organización del horario y a la evaluación de actividades educativas expresadas en las funciones pedagógicas y técnico administrativo” (p.9).

MINEDU (2014) se menciona que La “gestión de procesos pedagógicos está definida como el conjunto de acciones planificadas, organizadas y relacionadas entre sí, que emprende el colectivo de una escuela liderado por el equipo directivo- para promover y garantizar el logro de los aprendizajes.

En este escenario, las escuelas asumen la responsabilidad de gestionar el cambio de los procesos pedagógicos¹. En el marco de una cultura ética y participativa, se construye una visión común de toda la comunidad

educativa que inspira, orienta y acompaña el fortalecimiento de capacidades y el compromiso de sus miembros para crear condiciones favorables y hacerse responsables del logro de aprendizajes de las y los estudiantes. Así también, la escuela redefine su organización para hacerla más abierta, informada y democrática, promoviendo el protagonismo estudiantil y adecuándose a las necesidades de sus estudiantes y del contexto. Además, se autoevalúa continua y colectivamente para extraer lecciones en base a su propia experiencia”... (p.11)

En conclusión, con respecto a los conceptos que en conclusión, que dan diferentes publicaciones y autores se pueden identificar un aspecto estratégico y otro operativo de la gestión educativa lo estratégico está referido a los objetivos definidos es decir a los propósitos a alcanzar lo operativo está relacionado con la ejecución de las actividades u operaciones.

Además se puede observar un nuevo concepto de gestión educativa lo que anteriormente se llamaba administración educativa así mismo estamos de acuerdo con la ley 28044, 29944, reglamento y demás normas ya que la gestión educativa es un proceso que contribuye a mejorar la relación con los docente y mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

Hidalgo (2005) considera que la gestión como la mezcla del conocimiento —educativo y el empresarial. Considera a la Gestión orientada a conseguir el máximo beneficio para el estudiante, y su objeto es mejorar la calidad del servicio educativo implicando a todos los que participan.

Huamán (2005) las personas no son recursos, sino que poseen recursos, es decir, que cuentan con dominios como son los conocimientos, valores,

habilidades y experiencia para desarrollar sus acciones; por lo tanto quien lidera recursos humanos hoy en día, en realidad administra talentos, competencias, y valores .

Kerlinger (2002) indicaba respecto a la capacidad docente y el rendimiento académico que la variable dependiente clásica para definir la calidad en la educación superior es el rendimiento

Cassasus, (2000) Considera a la gestión como una capacidad de generar una relación adecuada entre la estructura, la estrategia, los sistemas, el estilo, las capacidades, la gente y los objetivos de la organización.

Según Fariñas (1997) respecto a la Gestión Educativa Estratégica: — visualiza que la llave de las transformaciones educativas radica en una gestión integrada de la institución educativa. Solamente así se llegará a una profunda transformación de la educación.

Desseler (2010) afirma que son “las prácticas y políticas necesarias para manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones humanas del trabajo administrativo; en específico se trata de reclutar, evaluar, capacitar, remunerar y ofrecer un ambiente seguro y equitativo para los empleados de la compañía”.

Veciana (2002) La función directiva es un proceso dinámico que orientan su acción hacia el logro de metas y objetivos compartidos, significa que el directivo es un líder pedagógico docente que lidera en la institución el direccionamiento estratégico, el clima organizacional y el manejo adecuado

de conflictos considerando los procesos de concertación, evaluación y mejoramiento continuo. Para ello, lidera los procesos de toma de decisiones de manera participativa.

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

Ramos (2014), respecto a la gestión educativa señala que cuando se dirige adecuadamente los procesos, recursos y la toma de decisiones en función a la mejora constante del aprendizaje integral de los estudiantes es porque la institución educativa tiene capacidad de Gestión por lo que esta debe ser evaluada por el Minedu para comprender que procesos y estrategias ponen en práctica la Institución Educativa cuando titita a frente los resultados educativos con la intención de ir comprendiendo que acciones realiza ante los resultados que va obteniendo.

MINEDU (2014) respecto a los compromisos e indicadores de gestión escolar se puede decir que en nuestro país, la gestión de las instituciones educativas tiene como eje principal lo administrativo. Y muchas veces no responde a su propósito fundamental: generar condiciones para el logro de los aprendizajes. Con esta realidad, se requiere transitar hacia una gestión con liderazgo pedagógico, que implique una labor «transformadora» en la IE.

En los últimos años, las IE organizarán sus acciones sobre la base de **ocho compromisos de gestión**. Que son movilizados de cambio al interior de las IE y, si bien no son los únicos posibles, son los más urgentes de lograr,

cuyo cumplimiento es esencial para asegurar los estudiantes aprendan. Esta tarea les corresponde al director y su equipo directivo, que deben liderar la gestión de la IE para alcanzar estos objetivos.

5.1.2.2. Compromisos de la gestión Educativa

los compromisos son los siguientes:

1. Progreso anual del aprendizaje de todas y todos los estudiantes
2. Retención interanual de estudiantes
3. Uso efectivo del tiempo en la i.e.
4. Uso efectivo en el aula
5. Uso adecuado de las rutas de aprendizaje.
6. Uso adecuado de los materiales educativos.
7. Gestión de un clima escolar favorable para los aprendizajes.
8. elaboración del Pat con participación de los docentes.

Por otro lado el Ministerio de Educación del Perú (2011) Respecto a las dimensiones de la Gestión Pedagógica:

Hace referencia a una organización sistémica y, por lo tanto, a la interacción de diversos aspectos o elementos presentes en la vida cotidiana de la escuela. Se incluye, por ejemplo, lo que hacen los miembros de la comunidad educativa (director, docentes, estudiantes, personal administrativo, de mantenimiento, padres y madres de familia, la comunidad local, etc.), las relaciones que entablan entre ellos, los asuntos que abordan y la forma como lo hacen, enmarcado en un contexto cultural que le da sentido a la acción, y contiene normas, reglas, principios, y todo esto para generar los ambientes y condiciones de aprendizaje de los estudiantes. Todos estos elementos, internos y externos, coexisten, interactúan y se articulan entre sí, de manera

dinámica, en ellos se pueden distinguir diferentes acciones, que pueden agruparse según su naturaleza. Así podremos ver acciones de índole pedagógica, administrativa, institucional y comunitaria.

Esta distinción permite observar que, al interior de la institución educativa y de sus procesos de gestión, existen dimensiones o planos de acciones diferentes y complementarias en el funcionamiento de la misma. Pensemos que son como “ventanas” para ver lo que se hace y cómo se hace al interior de la institución.

Existen varias propuestas de dimensiones de la gestión educativa. La más sintética y comprensiva es la que plantea cuatro dimensiones: la institucional, la pedagógica, la administrativa y la comunitaria

Por otro lado, el Manual para directores (2011) señala que: entre las dimensiones de la gestión educativa tenemos a la Institucional, Pedagógica, Administrativa y Comunitaria dentro de ello tenemos al curriculum, Estrategias metodológicas Evaluación de los aprendizajes. Uso de los materiales y recursos didácticos participación de los agentes educativos en las actividades de la institución

Fischman, (2000) Refiere que el liderazgo no se enseña se aprende ya que el liderazgo no se puede enseñar con discursos se requiere generar un clima donde se haga, se experimente y se viva los conceptos. La capacitación es útil pero la mejor manera de aprender liderazgo es con el ejemplo. La responsabilidad de aprender y actualizarse es en equipo.

RESOLUCION MINISTERIAL N° 572(2016) nos señala que debe cumplirse con los compromisos de gestión escolar para asegurar los

aprendizajes y sobre sus indicadores cada institución educativa debe reflexionar.

1.1.1.1. Respeto a la variable Práctica docente.

1.1.1.1.1. Concepto:

Para Hernández (2011) la práctica docente es dirigir el conocimiento de los estudiantes centrado en el aprendizaje y trasciende más allá del aula y del condicionamiento social, político, económico, y normativo y debe mirarse desde diversas dimensiones social, institucional, didáctica, interpersonal y personal

1.1.1.2. La práctica docente

Actividad compleja que se desarrolla en escenarios singulares, cargada de conflictos que requieren pronunciamientos políticos y éticos. Son espacios de análisis, reflexión y producción de conocimiento sobre la enseñanza, la institución educativa y los contextos.

Para Achilli (2014) Refiere del trabajo que los docentes realizan y portan una lógica particular: La práctica docente incluye a la práctica pedagógica. La práctica pedagógica incluye la práctica de enseñar.

Velaz y Vaillent (2014) Entre los elementos que más incide en el aprendizaje de los estudiantes esta en lo que creen, pueden y están dispuestos hacer los docentes es decir poseer las competencias necesarias así como las adecuadas políticas de estado.

Según Dcajales 2010. Enfoca que contar con patrones únicos de soluciones, es imprescindible disponer de estrategias para alcanzar soluciones creativas y apropiadas a cada problema. Las estructuras de conservación creadas por el modelo de la administración escolar eran excelentes para mantener

funcionando lo dado. La gestión educativa, en cambio, tiene como misión construir una organización inteligente, abierta al aprendizaje de todos sus integrantes y con capacidad para la experimentación, que sea capaz de innovar para el logro de los objetivos educacionales y de romper las barreras de la inercia y el temor, favoreciendo la claridad de metas y fundamentando la necesidad de transformación. Las organizaciones abiertas al aprendizaje son capaces de encarar y resolver problemas, generar aproximaciones y experimentaciones, aprender a partir de la experiencia y cuestionarla, recuperar experiencias de otros, y originar conocimiento y trasladarlo a su práctica. Éste es desafío de gesto-res: abrir las organizaciones al aprendizaje.

Es importante que las instituciones educativas respondan a los requerimientos de esta sociedad tan cambiante y que genere en el sujeto los conocimientos, las habilidades, las competencias y los aprendizajes que hagan posible una mejor interacción del individuo con su contexto.

“La práctica docente y sus dimensiones” de Fierro y Contreras (2003). Busca abrir un espacio de reflexión en torno a las distintas dimensiones de la práctica del docente y en como ellas son inseparables de su actuar. Nos manifiesta como la práctica docente trasciende una concepción técnica del rol del profesor. “El trabajo del maestro está situado en el punto en que se encuentran el sistema escolar (con una oferta curricular y organizativa determinada), y los grupos sociales particulares. En este sentido, su función es mediar el encuentro entre el proyecto político educativo, estructurado como oferta educativa, y sus destinatarios, en una labor que se realiza cara a cara”.

La práctica docente es un muy complejo. Por un lado, en los últimos años se ha presentado una reorientación teórica-metodológica, donde se propone

una concepción constructivista del proceso educativo y por otro lado, siguen predominando aún formas tradicionales de enseñanza, Pero algo muy importante a destacar es que ya existe por lo menos un programa efectivo que realmente los involucre en un proceso de formación continua.

La realidad educativa y sus contextos. Lo anterior permite al supervisor, formular y concertar cambios y propuestas de mejoramiento a las instituciones para obtener mejores resultados en la gestión directiva, académico-pedagógica, administrativa-financiera y de convivencia y comunidad.

La función docente hoy está inscrita en una sociedad global y mediatizada, caracterizada por la complejidad y la incertidumbre, en la que el conocimiento, la ciencia y la tecnología imponen nuevas teorías, métodos y herramientas para abordar el proceso de enseñanza-aprendizaje, lo cual exige a los docentes un nuevo perfil, y a la institución educativa y a sus actores, una actitud reflexiva y de apertura para analizar el currículo y el plan de estudios y plantear acciones de mejora o de innovación en el proceso educativo.

Revista electrónica de investigación educativa (2008) La práctica educativa de los docentes es una actividad dinámica, reflexiva, que comprende los acontecimientos ocurridos en la interacción entre maestro y alumnos. No se limita al concepto de docencia, es decir, a los procesos educativos que tienen lugar dentro del salón de clases, incluye la intervención pedagógica ocurrida antes y después de los procesos interactivos en el aula. En el presente trabajo, se proponen tres dimensiones para evaluar la práctica educativa de los docentes: 1) el pensamiento didáctico del profesor y la

planificación de la enseñanza; 2) la interacción educativa dentro del aula; y 3) la reflexión sobre los resultados alcanzados. La relación entre estas tres dimensiones es interdependiente, es decir, cada una de ellas afecta y es afectada por las otras, por lo cual resulta indispensable abordarlas de manera integrada. La propuesta aquí desarrollada considera que los programas de mejoramiento del trabajo docente deben abordarse a partir de la evaluación de la práctica educativa, para después abordar la formación docente.

1.1.2. Dimensiones de la práctica docente

Al considerar la práctica docente como una tarea compleja de relaciones, se hace necesario distinguir algunas dimensiones para un mejor análisis y reflexión sobre la práctica docente según Fierro (1992), .se han organizado en seis dimensiones con el fin de que estas últimas constituyan la base para el análisis de la práctica Se ha dado los nombres de personal, interpersonal, social, institucional, didáctica y valorar cada una de ellas destaca un conjunto de relaciones del trabajo docente y se ha definido de la siguiente forma:

4.2.3.1. Dimensión Personal:

La docencia es una profesión hecha por personas, dedicada a la formación de personas. en ella, la persona del maestro es una de las más importantes. como todo ser humano, el maestro es un ser no acabado, capaz de conocerse a sí mismo, de superar sus debilidades, de reconocer sus cualidades y defectos, sus motivos y necesidades. es un ser con ideales, éxitos y fracasos. todo esto se refleja en la educación que imparte, haciendo de ella una práctica esencialmente humana.

Así, al referirnos a cuestiones de tipo personal en un análisis sobre el trabajo docente, estamos afirmando la importancia que tiene, en una profesión que se ocupa de la formación de personas, la persona del maestro. por esto, al

reflexionar sobre esta dimensión, invitamos al maestro a reconocerse como ser histórico, capaz de analizar su presente y de construir su futuro.

Lo invitamos a reflexionar, entre otros aspectos, sobre los siguientes: los motivos por los cuales eligió la docencia y por los que permanece en ella; las metas que inicialmente se proponía alcanzar y de qué manera, al pasar el tiempo, han ido evolucionando; el grado en que se encuentra satisfecho con su trabajo; las experiencias de todo tipo que han sido más significativas en su vida como maestro; la importancia que ha dado a su trabajo en su vida personal y familiar; los sentimientos de éxito o fracaso profesional; lo que actualmente se propone lograr y la forma en que ha ido conformando su estilo pedagógico particular.

4.2.3.2. Dimensión institucional:

El trabajo del maestro se inscribe en un sistema educativo y se realiza en una escuela; ambos son espacios institucionales que determinan condiciones específicas de trabajo, definen procedimientos administrativos y establecen normas para la práctica docente. frente a estas condiciones institucionales, el maestro conjunta sus intereses, habilidades y conocimientos para definir una orientación propia a su quehacer.

Algunos de esos aprendizajes son: rutinas de trabajo, formas de relación con las autoridades escolares, concepciones sobre su papel, concepciones sobre las relaciones de la escuela con la comunidad, tradiciones y costumbres escolares, festejos. todos estos aprendizajes, aunados a la situación laboral de los maestros en cuestiones como salario, prestaciones, organización sindical, participación, que se refieren al magisterio como trabajo, los van moldeando de alguna manera.

4.2.3.3. Dimensión interpersonal:

En la práctica educativa, como en toda actividad humana, se genera un cierto tipo de relaciones entre las personas involucradas en ella, particularmente entre los maestros, alumnos, padres de familia y directivos de la escuela. estas relaciones constituyen la dimensión interpersonal de la práctica docente.

En el análisis proponemos destacar la importancia que tienen el tipo de convivencia y las relaciones interpersonales que se dan en la escuela, como la base de un conjunto de aprendizajes sumamente importantes para maestros y alumnos.

La colaboración o la rivalidad, el individualismo o la solidaridad, la sumisión o la confianza en sí mismo, el diálogo o la arbitrariedad, la autonomía o la dependencia, son algunos ejemplos de aprendizajes sociales que se propician a través de las relaciones interpersonales que se viven cada día en la escuela.

4.2.3.4. Dimensión social:

El trabajo docente es un quehacer social que se desarrolla en un contexto particular histórico, político, cultural, económico y social, que le imprime ciertas exigencias al trabajo del maestro y que al mismo tiempo es el espacio de incidencia de sus enseñanzas.

En esta dimensión invitamos al maestro a reflexionar sobre el sentido de su quehacer en el momento histórico que vive, en el contexto particular en el que se desempeña; en las expectativas que hay sobre él y las presiones que recibe tanto por parte del sistema como de los destinatarios de sus tareas.

revisar, asimismo, la concepción que tiene de su función ante la sociedad, así como de las distintas formas en que la expresa desde la escuela.

4.2.3.5. Dimensión Didáctica:

Ante cada nuevo grupo de estudiantes, la tarea específica del maestro es facilitarle el acceso al conocimiento, para que se apropien de él y lo recreen, hasta que logren “decir su palabra frente al mundo”.

Al considerar esta dimensión, cada maestro tiene la oportunidad de analizar la forma en que se acerca al conocimiento para transformarlo en materia de enseñanza en el salón de clases.

Invitamos al maestro a recuperar y analizar cuestiones como los métodos de enseñanza que utiliza, la forma en que organiza el trabajo con sus alumnos, el grado de conocimiento que tiene de ellos, las normas que rigen el trabajo en el aula, los tipos de evaluación que emplea, la manera en que enfrenta los problemas académicos de sus alumnos y los aprendizajes adquiridos por ellos.

4.2.3.6. Dimensión Valoral:

El proceso educativo nunca es neutro, siempre está orientado por un principio ético hacia la consecución de ciertos valores; en él, el maestro tiene un lugar especial en la formación de ideas, actitudes y modos de interpretar la realidad en sus alumnos.

Los valores que guían la práctica educativa cobran vida y se recrean o se invalidan en el salón de clases y en la escuela, a través de las personas y sus relaciones interpersonales.

Al analizar esta dimensión los invitamos a que reflexionen en el conjunto de creencias, actitudes, convicciones e ideología que conforman su código valoral, a partir del cual su vida personal y profesional adquiere un determinado significado. La importancia de analizar aspectos valorales se debe al hecho de que cada maestro, de manera intencional o inconsciente, está comunicando continuamente su forma de ver y entender el mundo; de valorar las relaciones humanas y de apreciar el conocimiento, lo cual tiene gran trascendencia en la experiencia formativa que el alumno vive en la escuela.

Blas (2015) el sistema de educación técnica y de formación profesional, deben ser capaces de ofrecer alternativas eficaces a los empleos de acuerdo al avance tecnológico lo cual implica ir más allá de lo tradicional adquiriendo mejores habilidades y reconocimiento de cualificaciones

1.2. Respecto a la Educación Tecnológica se puede mencionar que en el D.S N 004 (2013) señala en su título segundo Sub capítulo IV De la formación y capacitación de directivos

Artículo 18.-El Director necesita fortalecer sus competencias en aspectos pedagógicos administrativos, financieros y organizacionales para ejercer con liderazgo su función centrado en la persona y que promueva un buen clima escolar y reducción de conflictos. En su artículo 19 nos señala que el MINEDU en coordinación con los Gobiernos Regionales son los encargados de la capacitación a los directivos y esto lo pueden hacer a través de las universidades, Institutos y Escuelas de Educación superior debidamente acreditadas.

Respecto al desempeño docente en su artículo 45 nos señala que todo docente debe ser evaluado con carácter obligatorio cada tres años y en su

artículo 47 nos dice que el MINEDU establece los criterios e indicadores de evaluación y que el docente debe ser evaluado en aula

5.2. Justificación

Esta investigación es importante porque se considera las dos variables como son gestión educativa y práctica docente que juegan un papel importante en el CETPRO Para que exista una razonable gestión se hace necesario la práctica de los procesos gerenciales, con incidencia en la gestión administrativa, gestión académica y en el desempeño docente, con la finalidad de mejorar la eficacia y eficiencia que son indispensables para lograr uno de los propósitos de la educación técnica productiva.

Es por ello que es muy importante una buena Gestión Administrativa, Académica y el desempeño docente para lograr los objetivos y metas trazados a corto y largo plazo en el CETPRO Chimbote si no hay una adecuada ejecución curricular por parte de los docentes, pues, sencillamente se perjudican los estudiantes, y son estos quienes realizan la supervisión desde su concepción, es decir, como usuarios de la Institución.

Una efectiva gestión involucra una serie de aspectos, tales como la planificación, la organización, la dirección, la coordinación y el control. Por ello, el director de la institución educativa tiene que estar preparado para actuar en todos estos ámbitos y, por ende, requiere fortalecer sus capacidades y conocimientos para desempeñarse adecuadamente en los mismos.

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

Los aportes que para el CETPRO representa el resultado de la presente investigación para la mejora de los procesos, que les permita ser una institución de calidad

5.3.Problema

En el contexto internacional, la problemática en el campo educativo ha devenido en profundizar en el estudio de los factores que inciden en los pobres niveles de calidad educativa, determinándose que la gestión educativa y la práctica docente permiten explicar dicha situación.

Es notorio cómo en los últimos años se ha resaltado la necesidad de identificar las acciones exitosas de las prácticas docentes, con el fin de enriquecer el compartir sobre las formas de enseñar, generar debate sobre las prácticas más adecuadas y a la vez resignificar y potenciar los aspectos en los que no es eficaz el proceso de enseñanza y aprendizaje, todo en pro de elevar la calidad de la educación.

Respecto a los escenarios descritos anteriormente existe un contraste y muy por el contrario la pésima gestión educativa ha venido teniendo un efecto negativo en la práctica docente, ello es evidenciado a nivel internacional, siendo el caso el de Honduras donde según la Secretaría de educación (2010) donde se muestra que el redimiento académico en primer ciclo (1er a 3er grado) no cumplen con las metas de alcanzas los niveles de aprendizajes deseados, y que para el 2010 fue de 59% pudiéndose así lograr dicha meta.

En el primer ciclo de educación básica, primer grado alcanzó un 54.1%, segundo solamente un 52.4% y tercero tan solo 50.8%, mientras que en el segundo ciclo de educación básica, cuarto grado llega a un 64.9% de

rendimiento, quinto grado alcanzó un 61.7% y sexto grado un 60.3% tendencia que se mantuvo hasta tercero.

El problema antes descrito no radica en que el docente no enseñe bien, si no que se relaciona más bien con los métodos que sustenta su gestión educativa y desde los cuales se ha creído tradicionalmente que los estudiantes aprenden. Se trata fundamentalmente de comprender y aceptar que el enfoque tradicional, desde el cual se ha enseñado no ha desarrollado en el estudiante las competencias de comunicación.

Del mismo contexto se deriva en Venezuela donde el 58.8% de los estudiantes de las instituciones educativas más representativas del país tienen la percepción de que su personal educativo no viene o no cumple las expectativas en cuanto a la gestión pedagógica, así mismo de estas instituciones educativas el 52.3% de docentes afirman que los directivos de las instituciones educativas propician un clima tanto laboral como organizacional negativo, mientras que el 20.9% de docentes y 39.5% de padres de familia afirman que este escenario negativo está propiciando que los educandos no alcancen los niveles de aprendizaje deseados.

En cuanto al nivel local en una investigación realizada por el INEI (2015) se puede denotar que tomando como muestra 3 colegios de la región, se evidencia que el 33.3%, 25.5% y 39.5% de los alumnos de estas instituciones apenas han aprobado el examen realizado por el MINEDU para saber el nivel educativo de los alumnos, consecuencia de ello es la mala gestión por parte del personal directivo que como en caso presentando líneas atrás ello genera que se cree un clima organizacional muy negativo que afecta directamente la práctica docente, haciendo que mediante las cifras

mostradas se denote también que dicho escenario negativo afecta también a los educandos

La buena gestión educativa y la práctica del docente es determinante para una gestión de calidad, porque garantiza que los estudiantes aprendan y que todo lo aprendido les sirva para la vida, estos entes de la educación deben de asesorar y monitorear los indicadores de la propuesta pedagógica del PEI, proyecto curricular institucional y del aula para que contribuyan al éxito estudiantil, tales como las buenas prácticas pedagógicas, el ambiente adecuado para el aprendizaje, el cumplimiento de los compromisos de gestión, el planeamiento estratégico institucional efectivo, la participación y liderazgo del director

El CETPRO Chimbote, ubicado en la Av. Pardo N° 3702 es una Institución Educativa estatal, cuenta con un total de 330 alumnos en las siete especialidades como son cosmetología, industria alimentaria, electricidad mecánica automotriz, construcciones metálicas manualidades, industria del vestido, organizados dentro del ámbito de la Ley General de Educación N° 28044-29944, su reglamento y demás norma

En este contexto el director como líder pedagógico debe garantizar un buen clima institucional con los docentes para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes, es por ello que me motiva realizar esta investigación para demostrar que, si se cuenta con una buena gestión educativa, el docente realizará una buena práctica docente. En el aula-taller se logran los aprendizajes planteados en el proceso de enseñanza aprendizaje.

A los acontecimientos descritos, con anterioridad, se plantea formular el siguiente problema:

¿Qué relación existe entre la Gestión Educativa y la práctica docente en el CETPRO CHIMBOTE-2016?

5.4. Conceptualización y Operacionalización de variables

5.4.1. Definición conceptual

↯ Gestión educativa (Variable Independiente)

Se refiere al proceso fundamental del quehacer de la institución educativa y los miembros que la conforman: el currículo, estrategias metodológicas y didácticas, evaluación de los aprendizajes, uso de materiales y recursos didácticos.

↯ Práctica docente (Variable Dependiente)

Es de carácter social, objetivo e intencional. en ella intervienen el personal, interpersonal, didáctica y valoral

5.4.2. Definición operacional

↯ Gestión educativa

Son las diferentes formas en las que un docente realiza los procesos de enseñanza, como asume el currículo y la traduce en una planeación didáctica, las formas de relacionarse con los estudiantes y los padres de familia para mejorar los aprendizajes de sus estudiantes.

↯ Práctica docente

Está muy vinculada a la gestión, pues ella implica la construcción social de las prácticas. En la institución escolar se consideran los siguientes aspectos: Personal, Institucional, Interpersonal, Didáctica, Valoral.

5.4.3. Operacionalización de variables

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACION				
					Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A veces (AV)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)
					1	2	3	4	5
La Gestión educativa se refiere al proceso fundamental del quehacer de la institución educativa y los miembros que la conforman: la enseñanza aprendizaje.	La gestión educativa serán las diferentes formas en las que un docente realiza los procesos de enseñanza, como asume el currículo y la traduce en una planeación didáctica, las formas de relacionarse con los estudiantes y los padres de familia para mejorar los aprendizajes de sus estudiantes.	El Currículo	Programaciones sistematizadas en el Proyecto Curricular	1,2,3,4,					
			Adecuación y contextualización del currículo	5, 6,					
			Competencias, capacidades, actitudes, organización, secuenciación y diversificación curricular.	7, 8,					
		Estrategias metodológicas y didácticas	Diseño de estrategias	9, 10,					
			Planeación didáctica	11, 12,					
			Capacitación y actualización de docentes, directores.	13,14,15,16, 17, 18,19,					

		Evaluación de los aprendizajes	Instrumentos, procedimientos, y criterios de	20,21,					
			Seguimiento de los aprendizajes.	22, 23,					
			Decisiones para la mejora de los aprendizajes	24,25,					
		Uso de Materiales y recursos didácticos.	Medios didácticos (Visuales, audiovisuales, etc)	26,27,28, 29,30,31,32					
			Equipamiento de aulas con tecnologías de la información y la comunicación	33,34,					
		Participación de los agentes educativos en las	Departamentos y órganos colegiados	35,36,37,					
			Tutoría y orientación del alumnado.	38,39,40,					
		Actividades de la Institución	Integración y atención a las familias.	41,42,43,					

			Comunicación y sistema de relaciones con la comunidad	44,45,46,47					
			Trabajo en equipo, iniciativa y colaboración.	48,49,					
			Conocimiento y cumplimiento de normativa.	50.					

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACION				
					Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A veces (AV)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)
					1	2	3	4	5
La práctica docente es de carácter social, objetivo e intencional. En ella intervienen los significados, percepciones y acciones de las personas involucradas en el proceso educativo.	La práctica docente está muy vinculada a la gestión, pues ella implica la construcción social de las prácticas en la institución escolar.	Personal	Vocación	1,2,3,4,5,					
			Proyección	6,7,					
			Satisfacción	8,9,10, 11,					
		Institucional	Liderazgo	12,13,14,					
			Norma	15,16,17, 18,19,					
			Cultura organizacional	20,					
		Interpersonal	Alumnos	21,22,23,					
			Docentes	24,25,					
			Autoridades	26,					
			Padres de familia	27,					
		Didáctica	Métodos	28,29,30,31, 32,					

			Técnicas	33,34,35,36 37,38,					
			Coordinación	39,40,					
		Valoral	Explicitas	41,42,43,44 ,45,46,4 7,48,					
			Implícitas	49,50.					

5.5.Hipótesis

La gestión Educativa se relaciona significativamente con la práctica docente en el CETPRO Chimbote.

5.6.Objetivos

5.6.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y la práctica docente en el CETPRO, Chimbote 2016

5.6.2. Objetivos específicos

- a) Determinar el nivel de la gestión educativa en el CETPRO, Chimbote 2016
- b) Determinar el nivel de la práctica docente en el CETPRO Chimbote, Chimbote 2016
- c) Establecer la relación entre la Gestión Educativa y la práctica docente mediante el coeficiente de correlación R, de Pearson en el CETPRO Chimbote.

6. Metodología

6.1.Tipo y diseño de investigación

6.1.1. Tipo de investigación

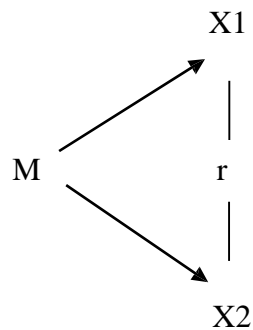
El tipo de investigación a utilizar es el descriptivo correlacional porque consistió en identificar, establecer, e interpretar un conjunto de situaciones relacionadas a la variable en estudio, asimismo buscó especificar , características y rasgos importantes, según San Pieri (6ta edición); es de un enfoque cuantitativo, ya que se recolectaran datos sobre “como la Gestión Educativa se relaciona con la práctica docente “ y se analizaron los resultados del cuestionario con el propósito de describir y analizar el tema de investigación planteado Para Tafur (2012). Nos dice que para cumplir y controlar el objetivo es necesario el diseño específico del método para poder dar respuesta

al problema planteado La investigación descriptiva, también conocida como la investigación cuantitativa, es cuando se describen los datos y características de los resultados de estudio.

Es un tipo de estudio donde no hubo ninguna manipulación de la variable y los datos que se obtengan no se podrán manipular. Por lo que la recolección de datos se dará en un solo momento tiempo y contexto, el proceso consistió en medir o ubicar a un grupo de docentes en situaciones, de contexto y proceder a su descripción, tal como se les ubica.

6.1.2. Diseño de investigación

El diseño de investigación serán el descriptivo correlacional, cuyo diagrama es el siguiente:



M = muestra

X1 = Gestión educativa

X2 = Práctica docente

r: es la relación

6.2. Población y muestra

6.2.1. Población muestral

La población muestral del CETPRO Chimbote-2016 estuvo conformada por 9 docentes, dada el pequeño número que se tiene.

6.3. Técnicas e instrumento de recojo de información

6.3.1. Técnicas

Encuesta

Técnica que nos permitió recoger información sobre el aspecto de interrelación entre cada uno de los docentes, es decir determinar como la gestión educativa se relaciona con la práctica docente en el CETPRO Chimbote-2016

6.3.2. Instrumentos

Cuestionario:

Para la recolección de datos se utilizó el cuestionario estructurado que contiene la batería de preguntas en base a los indicadores de la variable. El cuestionario estructurado está dirigido a los docentes para identificar la Gestión educativa (40 ítems) y la práctica docente (49 ítems).

VARIABLE	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Gestión Educativa	Encuesta	Ficha cuestionario
Práctica docente	Encuesta	Ficha cuestionario

Ambos instrumentos fueron extraídos del Ministerio de Educación, por lo tanto, no fue necesario validar dichos instrumentos

6.4. Análisis y procesamiento de información

El procesamiento y análisis de informaciones se efectuó sobre la matriz de datos utilizando un programa de computadora mediante cuadros de histogramas.

Fuente de información:

La fuente de información en el estudio es primaria y personal, ya que se tiene acceso inmediato para la recolección de datos en forma directa y personal

Medición:

La escala de medición para ambas variables está formado por ítems establecidos por el cuestionario elaborado de acuerdo a los indicadores de cada dimensión de las variables de estudio. Cada uno de estos ítems tiene cinco opciones de respuestas, escaladas mediante el procedimiento Likert (5=siempre, 4=casi siempre, 3=a veces, 2=casi nunca, 1=nunca).

Procesamiento de la información

Los datos que se obtuvieron en este trabajo de investigación se tabularon de conformidad a las preguntas planteadas, analizados de forma sistemática, interpretados estadísticamente para obtener resultados valederos reales y confiables, de las encuestas realizadas a todos los integrantes de la muestra.

Los datos serán presentados en gráficos de histogramas y luego se iniciarán con los análisis correspondientes. La información recogida formará parte de una base de datos mediante el uso de Excel; luego, se hará uso del SPSS (versión 23).

7. Resultados

7.1. Presentación

Una vez realizado la investigación pertinente por medio de técnicas e instrumentos de recolección de datos y el debido procesamiento de los mismos, se obtuvieron resultados, que, dando una interpretación previa, se pudo observar o determinar mediante indicadores y dimensiones, que el nivel de las variables se encontraban en una escala regular, entre tanto estos resultados son presentados en formato de estadígrafo, realizando interpretaciones de los mismos para un mejor entendimiento de resultados de ambas variables.

7.2. Análisis e interpretación

7.2.1. Nivel de la gestión educativa en el CETPRO Chimbote 2016

Tabla 7.1 Nivel y frecuencias de la gestión educativa en el CETPRO Chimbote 2016

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	33.3%
Regular	6	66.7%
Total	9	100%

Fuente: Encuesta para medir la gestión educativa en el CETPRO Chimbote 2016

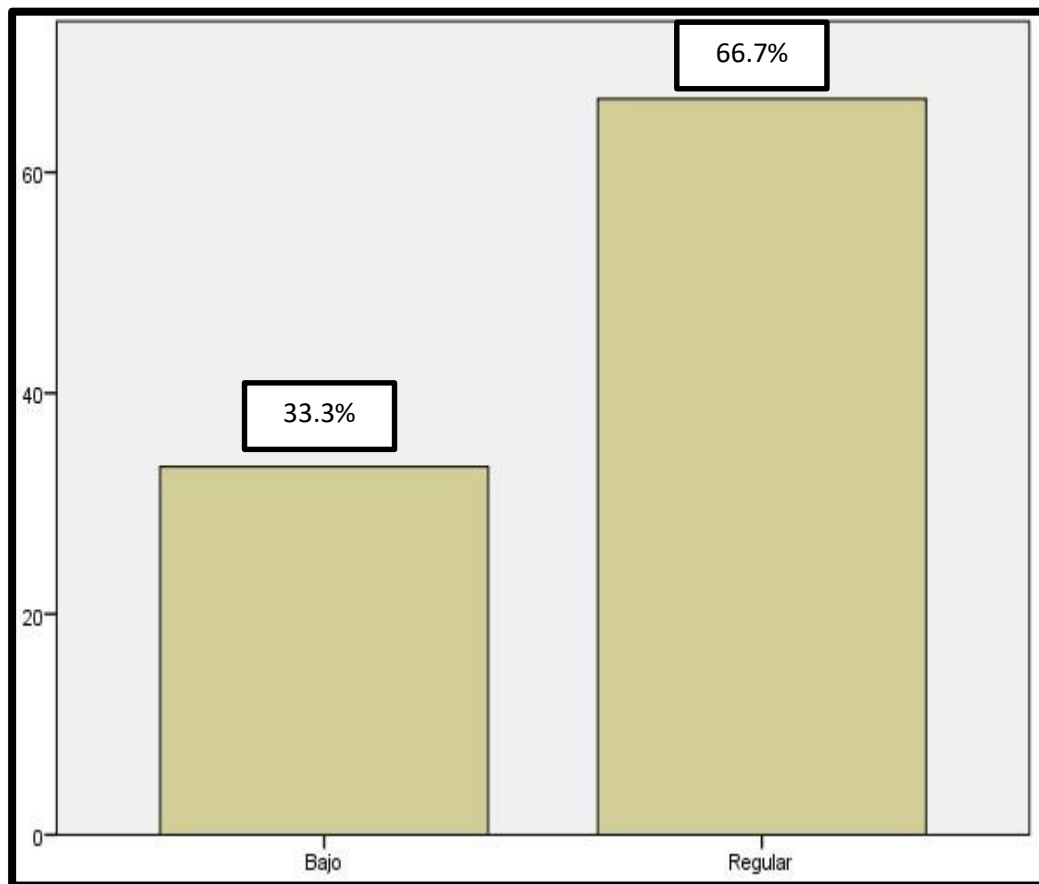


Figura 7.1: Nivel de gestión educativa en el CETPRO Chimbote 2016

Fuente: Tabla 7.1

En la Tabla 7.1 y la Figura 7.1 se hace observable que más de la mitad de la muestra encuestada, es decir el grupo conformado por el 66.7% de estos, manifiestan en función a los indicadores propuestos, que el escenario respecto a la gestión educativa se encuentra en nivel regular, la mencionada escala está basada en la escala de Likert; aunado a ello se distingue un nivel regular con tendencia a la baja, puesto que un considerable 33.3% de estos validan dicha variable en un nivel bajo.

7.2.2. Nivel de práctica docente en el CETPRO Chimbote 2016

Tabla 7.2 Nivel y frecuencias de la práctica docente en el CETPRO Chimbote 2016

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	44.4%
Regular	5	55.6%
Total	9	100%

Fuente: Encuesta para medir la práctica docente en el CETPRO Chimbote 2016

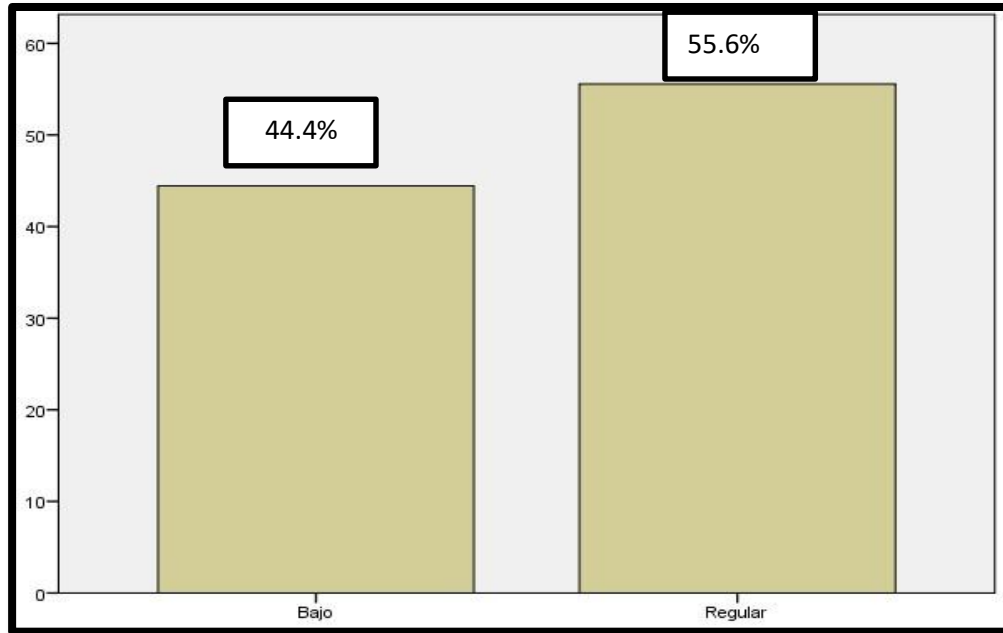


Figura 7.2: Nivel de práctica docente en el CETPRO Chimbote 2016

Fuente: Tabla 7.2

En la Tabla 7.2 y la Figura 7.2 se reporta que más de la mitad de la muestra conformada por el 55.6% de estos, calificaron la práctica docente en un nivel regular, dicho nivel mostró una tendencia

negativa, puesto que un grupo conformado por casi la mitad de la muestra, es decir el 44.4% arrojó un nivel bajo respecto a la práctica docente en la institución educativa objeto de estudio.

7.2.3. Correlación R de Pearson entre la gestión educativa y la práctica docente en el CETPRO Chimbote 2016

Tabla 7.3 Nivel de correlación entre la gestión educativa y la práctica docente en el CETPRO Chimbote 2016

		Nivel de gestión educativa	Nivel de práctica docente
Nivel de gestión educativa	Correlación de Pearson	1	,791*
	Sig. (bilateral)		,011
	N	9	9
Nivel de práctica docente	Correlación de Pearson	,791*	1
	Sig. (bilateral)	,011	
	N	9	9

En la Tabla 7.3 se hace distinguible una correlación R de Pearson fuerte o casi perfecta entre la gestión educativa y la práctica docente, en un nivel de correlación r de Pearson de 0.791 (significativa al 5% = 0.05), teniendo estas una relación moderada puesto que el aumento de nivel de una influye en la otra, pero no en la misma proporción

8. Análisis y discusión

En cuanto a la Tabla 7.1, se obtuvo como resultado que el 66.7% de los docentes, manifiestan en función a los indicadores propuestos, que el escenario respecto a la gestión educativa se encuentra en nivel regular, la mencionada escala está basada en la escala de Likert; aunado a ello se distingue un nivel regular con tendencia a la baja, puesto que un considerable 33.3% de estos validan dicha variable en un nivel bajo; los mencionados resultados son comparados por los obtenidos por Benott (2015), donde obtuvo como resultado que con respecto a la gestión educativa, el 70% de los docentes evaluados alcanzaron un nivel bajo – regular mientras que en relación con la variable de desempeño docente, el 74% evidenció el mismo comportamiento es decir un nivel bajo – regular en la institución, por lo tanto se llegó a la conclusión que ambos resultados son semejantes, dado que si bien el resultado del antecedente arroja un nivel bajo en cuanto a la gestión educativa afirmado por un 70%, en el resultado propio se tiene un nivel regular, sin embargo con una tendencia negativa, correspondida por un 33.3%

Respecto a la investigación de Sandoval (2014), que, en cuanto al desempeño docente, 56 docentes (74.7%) se encontraron en un nivel de inicio; 19 docentes (25.3%) en proceso y 0% en logro previsto, situación crítica que afectaba el servicio educativo en la institución educativa.

Los resultados presentados en la Tabla 7.2, donde el 55.6% de los docentes, calificaron la práctica docente en un nivel regular, dicho nivel mostró una tendencia negativa, puesto que un grupo conformado por casi la mitad de la muestra, es decir el 44.4% arrojó un nivel bajo respecto a la práctica docente en la institución educativa objeto de estudio. Se llegó a la conclusión que ambos resultados tienen semejanzas, dado que para el caso de los resultados propios se tiene un nivel regular afirmado por un 55.6%, sin embargo, la misma tiene una tendencia negativa puesto que el 44.4% manifiesta que dicha variable se

encuentra en un nivel bajo, manifestación que es semejante al del antecedente, donde se afirma que el desempeño o práctica docente aún está en un nivel inicial, lo que quiere decir que está en una escala baja.

Por último en los resultados obtenidos por Yábar (2013) se hizo distinguible una correlación R de Pearson fuerte o casi perfecta entre la gestión educativa y la práctica docente, en un nivel de correlación r de Pearson de 0.791 (significativa al 5% = 0.05), teniendo estas una relación proporcional, puesto que el aumento de nivel de una influye en la otra; justificación dicho resultado se hizo distinguible una correlación R de Pearson fuerte o casi perfecta entre la gestión educativa y la práctica docente, en un nivel de correlación r de Pearson de 0.791 (significativa al 5% = 0.05), teniendo estas una relación proporcional, puesto que el aumento de nivel de una influye en la otra en la misma proporcional aumentada. Por lo tanto, se llegó a la conclusión que respecto a la comparación entre los resultados mostrados, tienen semejanzas, ello se justifica en que ambos casos se aprueba o se confirma la relación entre la gestión educativa y la práctica docente, las mismas que se encuentran relacionadas significativamente en un 5%.

9. Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

1. Se llegó a la conclusión que existen graves factores que están propiciando que el nivel de la gestión educativa se encuentre en un nivel regular, y peor aún posee una tendencia negativa, ello manifestado por un considerable 33.3%, lo que se puede describir como un futuro en el que el clima institucional se encontrará austero de no mejorar el estado actual, que mucho tiene que ver la incapacidad de los directivos para actuar como líderes y asumir responsabilidades, como verificar que los docentes hagan uso al 100% de los materiales y recursos didácticos.

2. Se llegó a la conclusión también que el nivel de la práctica docente se encontró en una escala regular, sin embargo, dicho nivel mostró una tendencia negativa afirmada por casi la mitad de los encuestados, es decir un 44.4%.
3. En cuanto a la correlación entre las variables objeto de estudio, se pudo constatar que las mismas estaban correlacionadas en un nivel moderado, significativa a un 5%, interpretándose entonces que la gestión educativa tiene relación o influencia directa en la práctica docente.

Recomendaciones

1. Es de recomendación que se realicen estudios de tipo experimental a futuros investigadores, con el principal objetivo de determinar más a fondo los indicadores problemáticos presentes en las variables objeto de estudio, posterior a ello aplicar metodologías o programas de mejora, las mismas que incluirán cronogramas de sesiones que serán aplicadas tanto al director como a los docentes.
2. Se recomienda que se utilicen los resultados presentes para futuras investigaciones.

10. Referencias bibliográficas

Achilli, E. (2014) *La práctica docente “Una Interpretación de los saberes del maestro* (p.2) Lima Perú..

- Arias, W. (2014). *Gestión de la calidad educativa y rendimiento académico en la institución educativa Arequipa*. Universidad Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Blas, F. (2015) *Retos actuales de la educación técnico-profesional* (p.7) Madrid España, Ediciones Santillana
- Benott, N. (2015). *La gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la institución educativa Santa María de la Esperanza Trujillo - 2015*. Tesis de grado. Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Correa A, Álvarez A, Correa S (2014) *La Gestión Educativa un nuevo paradigma – Colombia*
- Cassasus, J, (2000), *Problemas de la gestión educativa en América latina, Ponencia del Congreso nacional REDUC, del 16 y 17 de octubre Santiago de Chile*.
- Desseler, G. (2010). *Administración de Personal. Mc. Graw Hill. Colombia 1999*.
- Espinoza, J. (2014). *El desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de secundaria de la institución educativa Pamer de Zárate – San Juan de Lurigancho – Lima – 2014*. Tesis de grado. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- Hernández (2014) *Práctica docente más allá de las cuatro paredes pizarrón mesa y bancos Veracruz México*, Ediciones Arana
- D.S. N° 004 (2013 del 3 de mayo) *Reglamento de Educación Técnico Productivo en. El peruano pp.281326-281327*

- D.S. N° 022 (2004 del 29 de nov.) Reglamento de la ley 29944 en. El peruano pp.494065-494069
- FARIÑAS L. (1997) *Administración eficiente, una estrategia para la enseñanza*, Editorial Academia. La Habana. Cuba P. 97
- HUAMAN, L. (2005) *Los lineamientos de política nacional para el desarrollo de los recursos humanos de salud*. Ediciones Pérez. México. P. 39.
- Fierro C Contreras, J..(2003)La práctica docente y sus dimensiones .en revista valoras –uc México,2.p 1
- Hidalgo, V (2005) *Economía de la Salud*, , Ediciones Pirámide, 3ª Edición, España
- Inpede, s.(2002) *Alta Dirección y Gestión Educacional* en. Revista *Los Nuevos Modelos en Gestión Educacional* .1 p.9 Lima -Perú
- Kerlinger, F, (2002), *Métodos de investigación social*, Editorial McGraw Hill, 4ª Ed. México
- Nicolás y. (2009). *Relación de la gestión educativa con el rendimiento académico de los alumnos del Instituto Superior Tecnológico "La Pontificia", Huamanga, Ayacucho, 2009*.Tesis de Maestría, facultad de educación de la UNMSM Lima Perú
- Porras. (2013). *Implantación del sistema de gestión de la calidad en las instituciones públicas de educación preescolar, básica y media de municipio de Villavicencio (Colombia)*, estudio de casos múltiples. Universidad de Villavicencio, Colombia.

- Rojas, R. (2013). *La gestión Educativa y el desempeño docente de la Institución Educativa Innova School sede Chorrillos y Ate facultad de educación UCV*. Lima – Perú.
- Ramos, G. (2012). *Diseño de un modelo de gestión en el funcionamiento de los talleres, para mejorar la formación técnica de los estudiantes del centro educativo técnico productivo (CEPRO) Juan Tomas Tuyro Túpac Inca, Cusco – 2011 facultad de educación UPSP*. Cusco - Perú.
- Sandoval, J. (2014). *Gestión educativa y el desempeño docente en los institutos superiores de Pacasmayo, 2014*. Tesis de grado. Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Subaldo, L. (2012). *Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y desgaste del profesorado tesis doctoral facultad de psicología universidad de valencia* .Valencia - España.
- Sorados, M. (2010). *Influencia del liderazgo en la Gestión Educativa*. Tesis de Maestría facultad de educación. UNMSM Lima- Perú
- Torres, E (2014) *Gestión Educativa su relación con la práctica docente en las instituciones educativas emblemáticas de la ciudad de puno 2014-Perú*
- Minedu. (2014) *Marco del buen desempeño directivo (p.11) Lima -Perú., Ediciones Lance gráficos S.A.C*
- Minedu. (2011) *Manual para directores (p.17) Lima -Perú., Ediciones Lance gráficos S.A.C*
- Ramos, A. (2014) *Compendio para concurso de docentes en aprendizajes fundamentales de los maestros .1 p197 Lima –Perú*

- RESOLUCION MINISTERIAL N° 572 (2016) *compromisos de gestión escolar (p, 1) Lima -Perú*
- MINEDU (2014) *Fascículo de Gestión Escolar centrada en los aprendizajes* p.13 Lima –Perú
- Minedu. (2011) *Manual de Gestión para directores de instituciones educativas* (p.32, 33) Lima -Perú., Ediciones Lance gráficos S.A.C
- RESOLUCION MINISTERIAL N° 572 (2016) *compromisos de gestión escolar (p, 1) Lima Perú*
- Resolución ministerial N° 596 (2015) *Normas y orientaciones para el desarrollo del año escolar 2016*, p 4- 9.-
- FIERRO - JOHANNA CONTRERAS (2003) *La práctica docente y sus dimensiones. Revista Valores UC*
- Fierro C, (1992) *Mas allá del salón de clases* (pp.19-21) México, Ediciones Cise-Unamf
- Fischman, D. (200) *El camino del líder .en revista historias ancestrales y vivencias personales* (p, 9 – 133). Lima –Perú
- RESOLUCION MINISTERIAL N° 572 (2016) *compromisos de gestión escolar p 1 Lima –Perú*
- RESOLUCION MINISTERIAL N° 596 (2015) *Normas y orientaciones para el desarrollo del año escolar 2016.* (p, 4 – 9)
- Revista electrónica de investigación Educativa (2008) *Análisis de la práctica Educativa de los docentes pensamiento interacción y reflexión* (p.2). México.

Velaz, M. (2014) *Aprendizaje y desarrollo profesional docente* (p.11)
Madrid, España .,Ediciones fundación Santillana

Vergara,R.(s.f).*Aprendo porque quiero* (p.6) Madrid, España, Ediciones SM

Dcajales (2010). *“De la Administración Escolar Tradicional a la Gestión*
Fundación Chile

Tafur, R. (2012 *La Tesis universitaria* (p.167).Ediciones Mantaro – Perú

Yabar, S. (2013). *La gestión educativa y su relación en la práctica docente*
en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la
ciudad de Lima – Cercado, facultad de educación UNSM Lima Perú.

11. Apéndices y anexos

Resúmenes de casos

Encuestados	Gestión educativa
1	2
2	3
3	2
4	3
5	3
6	3
7	2
8	2
9	3
Total N	9

Escalas propias:

1= nunca

2= casi nunca

3= a veces

4= casi siempre

5= siempre

Escalas basadas en Likert:

1 = Muy bajo

2 = Bajo

3 = Regular

4 = Alto

Resúmenes de casos

Encuestados	Práctica docente
1	2
2	2
3	2
4	2
5	2
6	3
7	3
8	3
9	3
Total N	9

Escalas propias:

1= nunca

2= casi nunca

3= a veces

4= casi siempre

5= siempre

Escalas basadas en Likert:

1 = Muy bajo

2 = Bajo

3 = Regular

4 = Alto

ANEXO 3

Ficha de cuestionario para medir la gestión educativa en el CETPRO Chimbote 2016

Donde se tendrán los siguientes puntajes:

PUNTAJES	ESCALAS
1	NUNCA
2	CASI NUNCA
3	A VECES
4	CASI SIEMPRE
5	SIEMPRE

Al haber obtenido los promedios de los puntajes, se obtendrán los siguientes niveles:

PROMEDIO	ESCALAS
1	MUY BAJO
2	BAJO
3	REGULAR
4	ALTO
5	MUY ALTO

Ítems	ESCALA DE VALORACION				
	Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A veces (AV)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)
	1	2	3	4	5
1. El CETPRO. cuenta con el Proyecto Curricular Institucional (PEI)					
2. Todas las especialidades cuentan con su Unidades didácticas					
3. Realizan el Proyecto Curricular Institucional de acuerdo a las necesidades y expectativas de alumnos					
4. Planifican las programaciones curriculares en equipo					
5. Se aprecia el cumplimiento de las competencias y actitudes previstas en la programación curricular anual					

6. Se aprecia el cumplimiento de las capacidades previstos en la programación Curricular Institucional					
7. Existe coherencia entre lo previsto en la programación curricular y los resultados en el aprendizaje					
8. En el CETPRO el objetivo primordial es desarrollar al máximo las competencias y capacidades de los alumnos					
9. Dispone de mecanismos para conocer las limitaciones y las capacidades de sus estudiantes a la hora de potenciar su creatividad					
10. Elabora estrategias que permitan apoyar el rendimiento de los alumnos					
11. En el CETPRO se promueve el desarrollo de capacidades y actitudes de los alumnos					
12. Realiza las sesiones de aprendizaje					
13. En el CETPRO se promueven espacios para la reflexión de los docentes					
14. Se busca fortalecer permanentemente las capacidades pedagógicas de los docentes					
15. Instancias de formación profesional que sean un aporte en mis prácticas Pedagógicas creativas					
16. Realizo propuestas para la realización de cursos de perfeccionamiento, dentro del establecimiento, que sean un aporte en las prácticas creativas de los docentes					
17. Participo en cursos, talleres y/o seminarios que aborden el tema de la educación técnica					
18. Acostumbro a capacitarme sobre los recursos pedagógicos existentes que facilitan el desarrollo de actividades creativas para los alumnos					

19. Los docentes utilizan los instrumentos de evaluación de acuerdo al nuevo enfoque pedagógico					
20. Los docentes planifican las actividades de evaluación					
21. Los docentes realizan un control del avance de los alumnos					
22. La dirección realiza un seguimiento de los aprendizajes de los alumnos					
23. La dirección toma la iniciativa de elaborar un plan de mejora de los aprendizajes de los alumnos					
24. Se forma equipos para hacer un estudio de mejora continua					
25. Seleccionan los medios y materiales adecuados para cada especialidad					
26. El director asegura que los recursos apoye la consecución de los módulos					
27. El director asegura la disponibilidad de recursos pedagógicos que favorezcan el desarrollo de la creatividad de profesores y alumnos					
28. La dirección obtiene recursos adicionales (humanos, financieros, materiales y técnicos) para apoyar las prácticas docentes y aprendizaje de los estudiantes					
29. Se ocupa de las necesidades del personal docente, apoyando y motivando el desarrollo de su perfil creativo					
30. Utiliza recursos pedagógicos que facilitan el desarrollo de actividades creativas para los alumnos					
31. ¿Evalúa la adquisición de recursos pedagógicos pertinentes que complementen las prácticas creativas de los docentes					
32. Las aulas están equipadas con tecnologías de la información					
33. Comparte con sus colegas las estrategias y/o trabajos programados					

34. Promueve el compromiso y la participación del personal docente que busquen mejorar la creatividad de los alumnos					
35. Promueve una cultura de producción y servicios de las especialidades					
36. Diseña actividades orientadas a dar a conocer a la comunidad el potencial de la institución					
37. Establece convenio con las empresas para la práctica de los estudiantes					
38. Desarrolla un sistema de retroalimentación con el equipo de profesores sobre sus prácticas pedagógicas para fomentar la creatividad					
39. Estimula la participación de los estudiantes en proyectos productivos					
40. Tiene conocimiento y cumple con la normativa de la institución					

ANEXO 4

Ficha de cuestionario para medir la práctica docente en el CETPRO Chimbote 2016

Donde se tendrán los siguientes puntajes:

PUNTAJES	ESCALAS
1	NUNCA
2	CASI NUNCA
3	A VECES
4	CASI SIEMPRE
5	SIEMPRE

Al haber obtenido los promedios de los puntajes, se obtendrán los siguientes niveles:

PROMEDIO	ESCALAS
1	MUY BAJO
2	BAJO
3	REGULAR
4	ALTO
5	MUY ALTO

ITEMS	ESCALA DE VALORACION				
	Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A veces (AV)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)
	1	2	3	4	5
1. ¿Da la oportunidad a los alumnos a que expresen sus ideas?					
2. ¿Promueve entre los alumnos la confianza en sí mismos para aprender su especialidad?					
3. ¿Mantiene un ambiente de confianza en el grupo?					
4. ¿Hace que sus alumnos se interesen en una especialidad?					
5. ¿Tiene disponibilidad mantener a los alumnos ocupados?					
6. ¿Es puntual al iniciar y terminar sus clases?					
7. ¿Es receptivo a nuevas ideas y puntos de vista expresados por los alumnos?					

8. ¿Tiene un adecuado control de grupo?					
9. ¿Promueve la creatividad de los alumnos?					
10. ¿Mantiene un trato amable con sus alumnos?					
11. ¿Está interesado por el aprendizaje de los alumnos?					
12. ¿La I.E. cuenta con una misión y visión establecida?					
13. ¿Los docentes conocen la Misión?					
14. ¿Se cumple la misión establecida?					
15. ¿El director conoce la visión del CETPRO.?					
16. ¿Los docentes conocen la visión del CETPRO?					
17. ¿Se cumplen las expectativas de la Visión?					
18. ¿Existe un reglamento interno en el CETPRO?					
19. ¿Se les da a conocer a toda la comunidad estudiantil el reglamento?					
20. ¿Piensa que hay una adecuada cultura organizacional en la I.E.?					
21. ¿Hay buena relación maestro alumno?					
22. ¿Hay respeto entre el maestro y el alumno?					
23. ¿Existe relación maestro – alumno?					
24. ¿Considera que existe relación en general?					
25. ¿Es importante para Ud. tener una buena comunicación?					
26. ¿Considera importante las relaciones humanas?					
27. ¿Toma en cuenta a padres de familia, docentes, director y alumno?					
28. ¿Recomienda bibliografía apropiada para la materia?					
29. ¿Promueve en los alumnos el desarrollo de un pensamiento crítico sobre los temas del curso?					

30. ¿Promueve la participación activa de los alumnos en la clase?					
31. ¿Sabe conducir al grupo al aplicar diversas técnicas de enseñanza?					
32. ¿Asigna tareas, trabajos extras que van de acuerdo con los objetivos de la materia?					
33. ¿Presenta los contenidos de la materia en forma clara y ordenada?					
34. ¿Genera la crítica entre los alumnos al exponer en clase?					
35. ¿Adecua la materia a los conocimientos previos de sus alumnos previos?					
36. ¿Realiza lluvia de ideas, para conocer que aprendió de lo visto en la materia?					
37. ¿Da ejemplos útiles al impartir su clase?					
38. ¿Promueve la investigación de contenidos para tener conocimientos?					
39. ¿Realiza investigaciones con sus alumnos para conocer sucesos actuales que sean de referencia a los contenidos del curso?					
40. ¿Promueve el mutuo respeto entre profesor y alumnos?					
41. ¿Mantiene un trato amable con sus alumnos?					
42. ¿Mantiene la disciplina en el salón?					
43. ¿Promueve la creatividad en los alumnos?					
44. ¿Tiene disponibilidad para ayudar a los alumnos?					
45. ¿Promueve el respeto entre sus alumnos?					
46. ¿Trata de mantener preparado para cualquier duda que tengan sus alumnos?					
47. ¿Prepara sus clases con contenidos actuales?					
48. ¿Es justo al calificar exámenes, tareas y trabajos de los alumnos?					
49. ¿Promueve responsabilidad de sus alumnos?					