

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN
EDUCACIÓN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA



GESTIÓN DIRECTIVA Y PRÁCTICA DOCENTE EN
INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA CIUDAD DE
CHIMBOTE

Tesis para obtener el grado académico de
MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA

AUTOR (ES)

Br. Esleiter Percy Chinchayhuara Mendoza
Br. Margarita Rusby Sánchez Luján

ASESOR (A)

Mag. Ronal Elvis Suárez Quiroz

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión educativa

TRUJILLO, PERÚ

2021

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Exemo Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.
Arzobispo Metropolitano de Trujillo
Fundador y Gran Canciller de la Universidad
Católica de Trujillo Benedicto XVI

R.P. Fray Dr. Juan José Lydon Mc Hugh, OSA
Rector de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Silvia Ana Valverde Zavaleta
Vicerrectora académica

Pbro. Dr. Alejandro Augusto Preciado Muñoz
Director de la Escuela de Posgrado

Dr. Carlos Alfredo Cerna Muñoz, PhD.
Vicerrector de Investigación

Mg. José Andrés Cruzado Albarrán
Secretario General

Página de conformidad del asesor

Conformidad de Asesor

Yo, Ronal Suárez Quiroz con DNI N° 43374447, asesor(a) de la Tesis de Maestría titulada: **GESTIÓN DIRECTIVA Y PRÁCTICA DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA CIUDAD DE CHIMBOTE**, presentado por los(as) maestrandos(as) **Esleiter Percy Chinchayhuara Mendoza**, con DNI N°43809141 y **Margarita Rusby Sánchez Luján** con DNI N° 42879896, informo lo siguiente:

En cumplimiento de las normas establecidas en el Reglamento de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, en mi calidad de asesor(a), me permito conceptuar que la tesis reúne los requisitos técnicos, metodológicos y científicos de investigación exigidos por la escuela de posgrado.

Por lo tanto, el presente trabajo de investigación está en condiciones para su presentación y defensa ante un jurado.

Trujillo, 17 de setiembre de 2020



.....
Asesor(a)

Dedicatoria

Al creador de todas las cosas, el que me ha dado fortaleza para continuar cuando a punto de caer he estado; por ello, con toda la humanidad que de mi corazón puede emanar, dedico principalmente a Dios.

A nuestros padres, por darnos la vida, gracias por mostrarnos el camino correcto y guiarnos por él, porque con su comprensión, cariño y todo su amor desinteresado son nuestra gran fortaleza, porque sin ustedes todo lo que hemos logrado no hubiera sido posible.

A nuestros grandes amigos, Margarita Castillo Domínguez y Pedro Barrios Arana, por su gran apoyo desinteresado en el momento más difícil de mi vida, por levantarme con sus consejos y ejemplo.

LOS AUTORES

Agradecimiento

Queremos agradecer a todos los que me brindaron su apoyo como son:

A Dios por bendecirme para llegar hasta donde he llegado, porque hizo realidad este sueño anhelado.

A nuestros padres María y Rosa, quienes a lo largo de toda mi vida han apoyado y motivado mi formación académica, su tenacidad y lucha interminable han hecho de ellas un gran ejemplo a seguir por nosotros y nuestros hermanos; sin ellos jamás hubiera podido conseguir lo que hasta ahora. Gracias por todo su amor.

A la UCT por darme la oportunidad de estudiar la maestría y ser un mejor profesional.

También me gustaría agradecer a mis profesores durante toda mi carrera profesional porque todos han aportado con un granito de arena a mi formación, por sus consejos, su enseñanza y además por su amistad.

A mis amigos, por todos los momentos que pasamos juntos. Por las tareas que juntos realizamos siempre, apoyándonos el uno al otro, gracias por la confianza que en mi depositaron.

LOS AUTORES

Declaratoria de autenticidad

Declaratoria de autenticidad

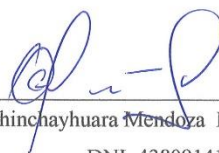
Nosotros, Sanchez Luján Margarita Rusby con DNI 42879896 y Chinchayhuara Mendoza Esleiter Percy con DNI 43809141, egresados de la Maestría en Educación Gestión y Acreditación Educativa de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: “GESTIÓN DIRECTIVA Y PRÁCTICA DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LA CIUDAD DE CHIMBOTE”, la que consta de un total de 72 páginas, en las que se incluye 8 tablas y 2 figuras, más un total de 17 páginas en anexos.

Dejamos constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento, corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizamos que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

Los autores



Sánchez Luján Margarita Rusby
DNI: 42879896



Chinchayhuara Mendoza Esleiter Percy
DNI: 43809141

Índice

Página de conformidad del asesor	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento	v
Declaratoria de autenticidad	vi
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
Capítulo I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	1
1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.2 Formulación del problema	3
1.2.1 Problema general	3
1.2.2 Problemas específicos.....	3
1.3 Formulación de objetivos	3
1.3.1 Objetivo general	3
1.3.2 Objetivos específicos	3
1.4 Justificación de la investigación.....	4
Capítulo II: MARCO TEÓRICO.....	5
2.1 Antecedentes de la investigación.....	5
2.2 Bases teórico científicas	7
2.3 Marco conceptual	18
2.4 Formulación de hipótesis.....	19
2.4.1. Hipótesis general	19
2.4.2. Hipótesis específicas	19
2.5 Operacionalización de variables	20
2.5.3. Operacionalización.....	22
Capítulo III: METODOLOGÍA	24
3.1 Tipo de investigación.....	24
3.2 Método de investigación	24
3.3 Diseño de investigación	24
3.4 Población, muestra y muestreo	25
3.5 Técnicas e instrumentos de recojo de datos	25
3.6 Técnicas de procesamiento y análisis de datos	26
a. Ética investigativa	27
Capítulo IV: RESULTADOS.....	28
a. Presentación y análisis de resultados.....	28
b. Prueba de hipótesis	30
c. Discusión de resultados.....	33
Capítulo V: CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS	36
5.1. Conclusiones	36
5.2. Sugerencias	37
BIBLIOGRAFÍA.....	38
APÉNDICES Y ANEXOS	41
ANEXO 1: Cuestionario acerca de la gestión directiva.....	41
ANEXO 2: Ficha de cuestionario para medir la práctica docente en las Instituciones Educativas de Chimbote 2019	44
ANEXO 3: Matriz de consistencia lógica.....	49
ANEXO 4: Carta de consentimiento informado	54
ANEXO 5: Base de datos de la variable gestión directiva.....	56
ANEXO 6: Base de datos de la variable gestión directiva.....	58

Índice de Tablas

Tabla 1. Nivel de gestión directiva	28
Tabla 2. Nivel de la práctica docente	29
Tabla 3. Pruebas de normalidad	30
Tabla 4. Relación entre la gestión directiva con la práctica docente	30
Tabla 5. Relación entre la dimensión Institucional con la práctica docente	31
Tabla 6. Relación entre la dimensión administrativa con la práctica docente	31
Tabla 7. Relación entre la dimensión pedagógica con la práctica docente	32
Tabla 8. Relación entre la dimensión comunitaria con la práctica docente	32

Índice de Figuras

Figura 1. Nivel de la gestión directiva	28
Figura 2. Nivel de la práctica docente.....	29

RESUMEN

En el presente informe de tesis se tuvo como propósito determinar la relación entre la gestión directiva y la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 88177- Abad López De La Cruz y la Institución Educativa N° 88037- Antenor Sánchez de la ciudad de Chimbote – 2019, para ello se empleó el tipo de investigación correlacional, el método de investigación deductivo e hipotético y el diseño de investigación: no experimental, descriptivo correlacional de corte transversal. Se tuvo una muestra conformada por 30 docentes y 2 directores de las instituciones objeto de estudios, a los cuales se les aplicó el cuestionario tanto para medir las variables gestión directiva y la práctica docente. Finalmente los resultados arrojaron una correlación de nivel moderado positivo, con un valor $p= 0.687$, entre la gestión directiva y la práctica docente, así también, la relación es significativa al 5%, por tanto, se acepta la hipótesis de la investigación que establece existe relación entre las variables objeto de estudio.

Palabras clave: gestión directiva, práctica docente, pedagogía, planificación, monitoreo.

ABSTRACT

The purpose of this thesis report was to determine the relationship between directive management and teaching practice in Educational Institutions No. 88177- Abad López De La Cruz and Educational Institution No. 88037- Antenor Sánchez from the city of Chimbote - 2019, for this, the type of correlational research, the deductive and hypothetical research method and the research design: non-experimental, descriptive correlational cross-sectional. There was a sample made up of 30 teachers and 2 directors of the institutions under study, to which the questionnaire was applied both to measure the variables of managerial management and teaching practice. Finally, the results yielded a correlation of a moderate positive level, with a p value = 0.687, between directive management and teaching practice, also, the relationship is significant at 5%, therefore, the hypothesis of the research that establishes there is a relationship between the variables under study.

Keywords: directive management, teaching practice, pedagogy, planning, monitoring.

Capítulo I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

En las últimas décadas en las instituciones uno de los principales aspectos de las investigaciones está referido a la preocupación por el mejoramiento de la calidad en las instituciones, con el propósito de ofrecer una mejor calidad de vida a las comunidades de desarrollo multidimensional del hombre es necesario implementar una buena gestión directiva.

Esta gestión directiva tiende a influir directamente en el principal recurso de la institución educativa, los docentes, pues el cumplimiento de los objetivos de la institución, repercutiría también en la práctica docente propiamente en el aula de clase.

Se puede hablar en el contexto internacional, donde se da a conocer que según Casassús (2000)

Muestra una visión de la gestión focalizada en la movilización de recurso, definiendo esta como una capacidad de generar una relación adecuada entre la estructura, la estrategia, los sistemas, el estilo, las capacidades, la gente, y los objetivos superiores de la organización considerada, lo que menciona el autor, dicho de otra manera, la gestión es la capacidad de articular los recursos de que se dispone de manera de lograr lo que se desea. (p. 44)

En el contexto chileno, en un estudio dirigido a evaluar el desempeño de los docentes, estos se sometieron a la evaluación de su desempeño docente en la comuna de Osorno en los años 2015 y 2016, con una población de 550 docentes, los resultados arrojaron que el 15% de ellos fue evaluado con desempeño destacado, en cambio, el 25% fue evaluado como básico e insuficiente. Para efecto de la investigación, participaron 112 profesores mal evaluados en ese periodo, lo que representa un 82%. Mayoritariamente, docentes que trabajan en el primer y segundo ciclo de básica, educación diferencial y parvulario.

En el contexto nacional, es de conocimiento que se han presentado estudios sobre la gestión directiva en las instituciones educativas, ello como indicador de la calidad de educación que se brinda en el país, del estudio se encontró que, en una investigación en instituciones educativas del norte del país, se observó que 29.8% de estas, presentaban denuncias relacionadas estrictamente a faltas graves del director (falta de respecto a docentes y estudiantes, abandono de la institución

educativa), 17.8% presentan faltas graves siendo la más relevante la falta de asistencia del docente a la institución y falta de compromiso para con la formación de los estudiantes (Moncada, 2013).

Lo manifestado hace precisar la gran problemática que se vive al norte del país respecto a la gestión directiva, en donde se tienen entre las faltas más graves son el abandono de la institución educativa y la falta de respeto a los docentes y estudiantes por parte del director, por tanto, haciendo una comparación con la presente investigación, es notable que la gestión directiva de las instituciones educativas estudiadas, han tenido una influencia negativa en la práctica docente, puesto que se han identificado también faltas graves por parte de los docentes.

A nivel regional es perceptible que gran parte de las instituciones educativas no desarrollan ejes referidos al clima organizacional como parte de la gestión del plantel, eso hace evidente que un trabajo realizado de manera mecanizada, el cual se refleja a lo largo del historial de la gestión de carácter público en la Región, en ese sentido, no se le ha dado la importancia debida que debe tener una correcta comunicación interna para alcanzar los objetivos.

La gestión directiva de las Instituciones Educativas Abad López De La Cruz y la I.E Antenor Sánchez, se está viendo afectada debido a una serie de eventualidades internas, estas se encuentran representadas por ejemplo en la falta de identificación institucional, comunicación negativa entre el personal, esto último debido a una carente comunicación interna y una deficiente administración. Estos indicadores problemáticos traen como consecuencia una inestabilidad entre el mismo personal, afectando en su mayoría a la práctica docente.

Asumiendo que el docente y en su práctica diaria, es un gran recurso para el desarrollo del nivel educativo de la institución, este no es el caso, dado que dicho nivel es irregular y se está convirtiendo en una problemática a la cual a la actualidad no se le pretende dar solución, esto propicia el contexto problemático que se viene estudiando y que por motivo de dicho motivo, se analiza la gestión directiva y la práctica docente, esto con el propósito de determinar la relación y a partir de ello en un futuro se puedan plantear propuestas de mejora.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre la gestión directiva y la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 88177- Abad López De La Cruz y la Institución Educativa N° 88037- Antenor Sánchez de la ciudad de Chimbote - 2019?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es el nivel de la gestión directiva en las Instituciones Educativas N° 88177- Abad López De La Cruz y la Institución Educativa N° 88037- Antenor Sánchez de la ciudad de Chimbote - 2019?

¿Cuál es el nivel de la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 88177- Abad López De La Cruz y la Institución Educativa N° 88037- Antenor Sánchez de la ciudad de Chimbote - 2019?

¿Cuál es la relación entre la dimensión Institucional con la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 88177- Abad López De La Cruz y la Institución Educativa N° 88037- Antenor Sánchez de la ciudad de Chimbote?

¿Cuál es la relación entre la dimensión administrativa con la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 88177- Abad López De La Cruz y la Institución Educativa N° 88037- Antenor Sánchez de la ciudad de Chimbote?

¿Cuál es la relación entre la dimensión pedagógica con la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 88177- Abad López De La Cruz y la Institución Educativa N° 88037- Antenor Sánchez de la ciudad de Chimbote?

¿Cuál es la relación entre la dimensión comunitaria con la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 88177- Abad López De La Cruz y la Institución Educativa N° 88037- Antenor Sánchez de la ciudad de Chimbote?

1.3 Formulación de objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión directiva y la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 88177- Abad López De La Cruz y la Institución Educativa N° 88037- Antenor Sánchez de la ciudad de Chimbote – 2019

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar el nivel de la gestión directiva en las Instituciones Educativas N° 88177- Abad López De La Cruz y la Institución Educativa N° 88037- Antenor Sánchez de la ciudad de Chimbote – 2019.

Identificar el nivel de la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 88177- Abad López De La Cruz y la Institución Educativa N° 88037- Antenor Sánchez de la ciudad de Chimbote – 2019.

Determinar la relación entre la dimensión Institucional con la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 88177- Abad López De La Cruz y la Institución Educativa N° 88037- Antenor Sánchez de la ciudad de Chimbote.

Determinar la relación entre la dimensión administrativa con la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 88177- Abad López De La Cruz y la Institución Educativa N° 88037- Antenor Sánchez de la ciudad de Chimbote.

Determinar la relación entre la dimensión pedagógica con la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 88177- Abad López De La Cruz y la Institución Educativa N° 88037- Antenor Sánchez de la ciudad de Chimbote.

Determinar la relación entre la dimensión comunitaria con la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 88177- Abad López De La Cruz y la Institución Educativa N° 88037- Antenor Sánchez de la ciudad de Chimbote.

1.4 Justificación de la investigación

Socialmente la investigación se justifica teóricamente en la medida en que se harán uso de postulados teóricos de autores reconocidos para concretar las dimensiones e indicadores de cada una de las variables, por tanto, al final se creará un nuevo conocimiento sobre la gestión directiva y la práctica docente, así también, permitirá brindar un aporte teórico a futuros investigadores e instituciones educativas.

Se justifica metodológicamente, en la medida en que, se hará uso del diseño de investigación correlacional y el método deductivo, trabajando desde lo más general hacia lo más específico, es decir, se analiza la problemática y aplican los procedimientos estadísticos correspondientes con el coeficiente de correlación R de Pearson, con la finalidad de terminar si existe o no una relación entre las variables y en base a ello llegar a probar la hipótesis que se establece.

Es justificable de manera práctica, puesto que los resultados que se obtendrán producto de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, serán contrastados con postulados teóricos que se precisan en la presente investigación, por tanto, se hará una epistemología del conocimiento existente y a futuro buscar una solución a la problemática que se detalla.

Capítulo II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

En el entorno internacional se tiene la investigación de Thorne (2016), en su tesis , La comunicación organizacional y la gestión directiva en la institución educativa Inobasol de Soledad, presentada ante la Universidad de Zulia, con el propósito de determinar la relación entre la comunicación organizacional y la gestión directiva, posterior al desarrollo de las fases de la investigación, se permitió llegar a la conclusión que, existe correlación directamente proporcional positiva entre las variables comunicación organizacional y la gestión directiva, la misma evidenció estar en una escala moderada de 0.521, por lo cual, el aumento o disminución de la una variable, incide en la otra en la misma proporción.

Así también se tiene la investigación de Miranda (2016), en su tesis La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas, México, presentada ante la Universidad Pedagógica Nacional, con el propósito de construir conceptualmente la categoría “gestión directiva”. Llegó a la conclusión que mediante la aplicación del coeficiente de correlación rho de Spearman, se evidenció la correlación entre las variables objeto de estudio, así también, se observó que las normas o conocimientos arcaicos, inciden de manera negativa en la comunidad educativa, puesto que rompe con los nuevos paradigmas de la educación.

Ferro, Villamarin y García (2011) Con su tesis La transformación de la gestión directiva en una institución educativa de básica y media: un estudio de caso. Presentado ante la Universidad Javeriana- Bogotá, con el propósito de dar cuenta de las transformaciones en la gestión directiva de la institución, llegó a la conclusión que la gestión directiva, incide de manera positiva en el perfil educativo, es decir, que existe una correlación directa positiva, demostrando entonces que el liderazgo del director se encuentra jugando un papel importante en la institución educativa, demostrando actitudes positivas como respecto a las opiniones a los demás, a su vez, incluyendo o haciendo partícipe a toda la comunidad educativa, en la toma de decisiones.

Se tiene la investigación de Pérez (2016), en su tesis titulada La gestión directiva y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas de la red Brisas del Chinchipe de Puerto Huallape, del distrito de Santa Rosa de la provincia de Jaén, presentado ante la Univesidad Nacional de Cajamarca, con el propósito de determinar la relación entre la gestión directiva y el desempeño docente. Llegó a la conclusión que la gestión directiva, presentó valoraciones regulares con una tendencia negativa, denotándose los mismos resultados para el caso del desempeño docente, por otro lado, con la aplicación del coeficiente de correlación R de Perason, se obtuvo una correlación positiva con un nivel moderado de 0.54, por lo cual se aceptó la hipótesis de la tesis, misma que establecía la existencia de relación entre las variables objeto de estudio.

Del mismo modo Chapilliquen (2018), en su tesis titulada Gestión educativa en la práctica docente de la I.E. Fé y Alegría N° 37, San Juan de Lurigancho 2017, presentado ante la Universidad Nacional de Educación, con el propósito de determinar la relación entre la gestión educativa y la práctica docente; llegó a la conclusión que, utilizando el coeficiente de correlación Rho de Spearman, se evidenció la nula relación entre la variable gestión educativa y la práctica docente, con lo que hizo confirmar el rechazo de la hipótesis de la investigación y aceptar la hipótesis nula, que establecía que no existe relación entre las mencionadas variables, así también, los niveles obtenidos para la variable gestión educativa, se encuentran en una escala media, mismo resultado obtenido para la práctica docente.

De Yábar (2013), realizó su tesis la cual titula La Gestión directiva y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Cercado de Lima, esto con el propósito de analizar la relación entre las mencionadas variables. Finalmente los resultados permitieron llegar a la conclusión que, existe correlación moderada positiva con un Rho de Spearman de 0.751, en ese sentido, se descartó la hipótesis nula y se acepta la alternativa.

Benott (2015), realizó su tesis la cual titula La gestión directiva y su relación con el desempeño docente en la institución educativa Santa María de la Esperanza Trujillo, con el propósito de establecer la relación entre las mencionadas variables, empleando un diseño no experimental, descriptivo – correlacional, de corte transversal. Finalmente los resultados permitieron llegar a la conclusión que, el 70% de los docentes afirmaron que la gestión educativa se encuentra en un nivel regular, mientras tanto, el 74% de los docentes obtuvieron un nivel regular y bajo en su desempeño.

Sandoval (2014), llevó a cabo su tesis, la cual titula Gestión directiva y desempeño docente en los Institutos Superiores de Pacasmayo, con el propósito de analizar la relación entre las mencionadas variables, empleando para ello un tipo de investigación descriptivo, correlacional, no experimental. Finalmente los resultados permitieron concluir que, el 72% de docentes manifiesta que la gestión directiva es deficiente, mientras tanto, el 74.7% de los docentes, presentaron un nivel en inicio respecto a su desempeño, y finalmente se encontró que existe relación moderada entre las variables.

A nivel local se tiene la investigación de Ascon (2017), en su tesis Gestión educativa y la práctica docente en el CETPRO Chimbote, 2017, presentado ante la Univesidad San Pedro, con el objetivo de analizar la relación entre las mencionadas variables, empleándose un diseño de investigación no experimental, descriptivo, correlacional, de corte transversal. Finalmente se llegó a la conclusión que, el 33% de los docentes afirmaron que la gestión educativa se encuentra en un nivel regular, mientras tanto, el 44% de los docentes presentaron un nivel regular respecto a la práctica docentes, por último, existe relación significativa (5%) entre las variables.

2.2 Bases teórico científicas

2.2.1. Gestión directiva

2.2.1.1. Definición

Según regiere Tedesco, citado en Rodríguez (2014), “asume la gestión como un proceso que va más allá de los simples cambios administrativos, abarca

todo lo que concierne a los procesos educativos, tanto administrativo y social, como laboral y pedagógico”. (p. 69).

De acuerdo a lo que argumentan Araiza, Magaña y Carrillo (2014), mencionan sobre la función directiva, afirmando que:

Esta juega un papel importante en el desarrollo institucional, dado que esta es la encargada de la organización de toda la escuela, debido a que lleva a cabo una serie de actividades, de las cuales resaltan: el planificar, el dar seguimiento a la toma de decisiones, el evaluar los resultados, implementar mejoras, administración de los recursos y otras actividades más, las cuales dictaminan las condiciones en la institución (p. 101).

De acuerdo a lo que manifiesta Nieves (2015), la calidad educativa es dependiente de como se desenvuelve la gestión directiva, es por ello que las personas encargadas de esta gestión, deben contener una serie de competencias necesarias para el puesto, de estas resaltan lo personal, profesional y gerencial, las cuales dictaminan el alcance de las metas tratadas y llegar a los resultados propuestos. En ese sentido, es muy importante que la gestión se lleva a cabo de manera eficiente y eficaz, dado que los contextos problemáticos que dan dentro de la comunidad estudiantes, necesitan que sus representantes se encuentren a la altura (p.25).

En ese sentido, la gestión directiva tiene como propósito el eficaz empleo de los recursos que están disponibles en la institución, frente a ello, Chiavenato (2008), la define como un conjunto de actividades que lleva a cabo una serie de actividades, las cuales implican el planificar, el organización, dirigir, controlar las metas que se encuentren relacionadas a los beneficios materiales, económicos y otros más importantes para el desarrollo institucional (p. 262).

De acuerdo a lo anterior, Koontz y Heihrich (2009) dan la siguiente definición sobre la gestión directiva:

Es el procedimiento de planificar y trabajar eficazmente con los recursos disponibles con la finalidad de, ir trabajando el camino para alcanzar objetivos trazados, es por ello, que se pone énfasis más en el proceso, lo que implica el trabajo grupal y centrándose en las acciones que se tomarán para los logros institucionales (p. 132).

Mientras tanto, Shermerhorm (2005), señala lo siguiente sobre la gestión directiva:

Los resultados que de una eficaz gestión directiva debe proveer de estabilidad en el proceso de organizar, administrar y aplicar estrategias de mejora institucional, es por ello que quienes ocupan los cargos, deben trabajar de forma responsable y en base a metas, en ese sentido, las funciones propias de su cargo, deben promover actividades que brinden apoyo a las actividades que desarrolla el personal de la institución, propiciando condiciones que permitan a estos alcanzar objetivos de manera grupal (p. 292).

Por su parte, Sotelo (2007, p. 90), refiere sobre las organizaciones educativas que, "exigen una gestión directiva, en donde predomina la conducción de un liderazgo que advierta posibilidades a futuro, estimule y promueva el cambio frente a la complejidad e incertidumbre", esto entonces permite disponer de acciones que se dan de manera grupal, las cuales se encuentran dirigidas a la mejora e innovación del aspecto administrativo, brindando soporte mediante el empleo de recursos.

En ese sentido, Mazzlli, Hernández, & De la Hoz (2016, p. 120), refiere que, "la gestión directiva es la encargada de direccionar el quehacer académico, el cual debe ir adaptado a las demandas políticas, sociales, económicas y tecnológicas del nivel en el que se está desarrollando".

Ante lo manifestado, se hace evidente que los autores definen a la gestión directiva como una organización que debe utilizar sus recursos de forma responsable, proponiéndose metas a partir de la inclusión de todos los actores que conforman la comunidad educativa, de tal modo que, la toma de decisiones no solo recaiga en el personal directivo, sino, en toda la institución, convirtiéndola en un sistema cuyas partes interactúan entre sí para cumplir con las metas.

Nieves (2015, p. 25) señala que respecto a la calidad educativa que como es sabido depende de la gestión directiva, es de vital importancia que se puedan dinamizar los procesos educativos, ello mediante la propuesta de metas y objetivos, que de cumplirse, graficarían que la gestión directiva se está llevando a cabo de manera eficiencia y eficaz, así también, es importante señalar, que se deben dar prioridad también a indicadores problemáticos que tienen como actores implicados a los padres de familia, en líneas generales, se debe elegir al líder y personal adecuado para afrontar estos escenarios y contribuir con la mejora de la institución.

Entonces, la gestión directiva está abocada a brindar soporte en la utilización de los recursos que se encuentran disponibles en la institución educativa. De acuerdo a ello, Chiavenato (2008) manifiesta lo siguiente:

Respecto a las gestiones directivas, vienen a ser organizaciones que tienen como principal característica la planificación, organización, dirección y control de todos los recursos que posee y por medio de ellos, podemos cumplir con las metas que se traza, incluyendo den las mismas a toda la comunidad educativa y no solo a los actores directivos (p. 262).

2.2.1.2. Dimensiones de la gestión directiva

Respecto a las dimensiones de la gestión directiva, se tienen las siguientes:

A. Dimensión institucional

De acuerdo al Ministerio de Educación (2011, p. 41), esta dimensión brinda un marco para la automatización de las acciones que se encuentran orientadas a mejorar la estructura del centro educativo.

Según refiere Casassús (2000), una eficaz gestión institucional es reflejo del logro de desafíos y el trazar metas que permitan afrontar diversos contextos problemáticos, en ese sentido, es de necesidad que para llevar a cabo los debidos procesos, la gestión debe verse como una herramienta que desborde indicadores de eficiencia, flexibilidad y madurez frente a constantes cambios que sufren los diferentes sistemas educativas a corto plazo.

Entonces, esta dimensión se encuentra referida a la forma de como organizar la institución educativa y hacer flexible su funcionamiento, a su vez tiene que ver con el asignar responsabilidades a los actores del sistema educativo, por tanto, esta dimensión brinda las formas de como administrar a los actores de la comunidad para un correcto funcionamiento.

Respecto a la dimensión institucional, es de necesidad resaltar la importancia de las capacidades y habilidades que presenta el grupo de trabajo, el cual tiene como propósito el pleno desarrollo de la institución y que esta se pueda desenvolver de forma sistemática y autónoma. Esto permitirá que la institución pueda adaptarse a los constantes cambios que se dan en el contexto educativo y social, ante ello, es de necesidad comprender las políticas institucionales que se encuentran ligadas a los principios, visión y misión que encamina la institución.

B. Dimensión pedagógica

Según manifiesta el Ministerio de Educación (2011), respecto a esta dimensión, que esta ligada a un importante proceso que se encuentra relacionado al desarrollo de las actividades cotidianas que se llevan a cabo en la Institución Educativa.

Del mismo modo el Ministerio de Educación (2011), afirma que:

Respecto al proceso pedagógico, en esta se incluyen una serie de enfoques tales como, el proceso de enseñanza-aprendizaje, diversidad curricular, programación sistematizada en el PCI, estrategias didácticas y metodológicas. En ese sentido, la labor de los docentes comprenden el evaluar aprendizajes, emplear materiales y recursos didácticos, manejo de enfoques, estrategias didácticas, prácticas pedagógicas y la actualización favorece el fortalecimiento de sus competencias. (p.56)

C. Dimensión administrativa

Para el Ministerio de Educación (2011), respecto a la dimensión administrativa, se deben observar aspectos que:

Tienen que ver con la toma de decisiones sobre los recursos que posee la institución, es decir, velar por los intereses institucionales de la institución, mediante el cual se tenga como fin, lograr los objetivos de toda la comunidad, y dar una imagen de organización educativa de prestigio. (p. 98)

De acuerdo a lo manifestado, se detalla una institución educativa debe cambiar el paradigma en donde solo los estudiantes van a recibir clases, a cambio de ello, se debe entender que también es un espacio en donde se transmitan valores, símbolos y relaciones específicas.

D. Dimensión comunitaria

Según refiere el Ministerio de Educación (2011), esta dimensión está referida a las relaciones que se establecen y crecen entre la familia del estudiante, la comunidad educativa, instituciones públicas y civiles, etc, en donde todos participan de forma mancomunada con el propósito de cumplir objetivos que permitan mejorar la calidad educativa.

2.2.1.3.La gestión escolar y la nueva escuela

“En este escenario, las escuelas asumen la responsabilidad de gestionar el cambio de los procesos pedagógicos” (Minedu, 2014, p. 11).

Respecto a lo manifestado, se hace evidente que una buena gestión directiva, debe vincular a la institución educativa y la comunidad, partícipes en tomar decisiones, asumir que también las familias puedan transmitir el buen servicio educativo que brindan a sus hijos, permitiendo así que se conforme una alianza entre la comunidad educativa y civil.

El liderazgo pedagógico

Según refiere Leithwood, citado en Minedu (2014, p. 13), concibe “el liderazgo pedagógico como la labor de movilizar e influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la escuela”.

Hablar de liderazgo pedagógico, implica hacer un manifiesto sobre el trabajo que realiza el director o también el docente dentro de la institución educativa y como reflejo a la comunidad, dado que son los responsables guiar la educación de los estudiantes.

De acuerdo a lo que argumenta Pozner, citado en Minedu (2014, p. 13), la gestión escolar, es definida como una serie de acciones que se vinculan entre sí, teniendo como responsable de esto al personal directivo, mismos que deben promover el cumplimiento de los restos y metas trazadas, incluyendo al personal docente y estudiantil en estos.

La planificación

Según la Unesco y Minedu (2011), implica el diagnóstico inicial de la institución, identificando sus falencias y fortalezas, diseñando medidas de solución y reforzamiento, haciendo partícipe de estas a toda la comunidad, de tal forma que los resultados también beneficien a estos (p. 44).

La ejecución

Para Unesco y Minedu (2011) durante la ejecución:

Se da el proceso de organización de los recursos que se encuentran disponibles, la clasificación y delegación de cargos y tareas y el tomar decisiones. Aunado a ello, es de necesidad que se tenga en cuenta que si la ejecución no es eficaz puede caer una rutinización y no se tengan los recursos que se esperan.
(p. 45)

Respecto a la ejecución, se hace manifiesto que, una vez desarrollado la planificación, debe ejecutarse o desarrollarse cada punto que se establece en la misma, sin embargo, como se hace referencia en la cita anterior, estos puntos a ejecutarse no deben ser redundantes, es decir, deben apuntar a caminos distintos, sin embargo, estos deben estar vinculados con un mismo objetivo.

Evaluación y monitoreo

Según Unesco y Minedu (2011), “Con esta evaluación, se podrá identificar aquellos aspectos que son importantes mantener y aquellos que requieren un mejoramiento para el logro de los objetivos institucionales” (p. 46).

2.2.2. Práctica docente

2.2.2.1. Concepción de práctica docente

Para Hernández (2011), respecto a la práctica docente, la define con un conjunto de acciones desarrolladas por el docente, teniendo como fin el desarrollo del aprendizaje de los estudiantes, así también, participar en la toma de decisiones en la institución educativa.

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 está 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), manifiesta 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” (p. 37).

De acuerdo a lo anterior, la gestión directiva, 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”.

Se puede argumentar también que 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”.

Entonces, la labor del docente se encuentra referida al trabajo conjunto con el sistema escolar y los grupos sociales particulares o externos, dado que entre

todos se tiene como propósito la mejora del nivel educativo, de acuerdo a ello, la función del docentes es fungir de mediador entre proyectos educativos y la oferta educativa.

2.2.2.2. Dimensiones de la práctica docente

Según Fierro (1992), se tienen 6 dimensiones bien conformadas, siendo estas la dimensiones personal, interpersonal, social, institucional, didáctica y valorar, mismas que se diferencian en la forma de ser aplicadas, entre tanto, estas se definen a continuación desde la perspectiva de diferentes autores:

2.2.2.3.1. Dimensión Personal:

En esta dimensión, el docente es el actor más importante dentro de la comunidad educativa, dado que como todo ser humano, el docente presenta una serie de aspectos que aun no han acabado de madurar, sin embargo, son capaces de superar sus propias debilidades y reconocer sus defectos y necesidades para progresar, en ese sentido, es un individuo que tiene ideales, fracasos y también éxitos, aspectos que se ven reflejados en la educación que brinda a sus estudiantes. (López, y otros, 2006)

De lo mencionado, referirse al aspecto personal docente, es hablar acerca de su labor dentro de la institución educativa, además de analizar el gran papel que juega dentro del cumplimiento de los objetivos instituciones y por tanto, la formación de los estudiantes.

2.2.2.3.2. Dimensión institucional:

Respecto a la dimensión institucional, se entrelazan una serie de procedimientos administrativos, mismos que establecen normativas para la práctica docente, frente a ello, el docente manifiesta una serie de habilidades y técnicas para poder desarrollar de forma eficiente sus actividades en diferentes condiciones de trabajo dentro de la institución educativa. (López, y otros, 2006)

2.2.2.3.3. Dimensión interpersonal:

Es de conocimiento que, en toda actividad laboral, siempre se concretan relaciones entre personas que la conforman, para el escenario educativo, se entrelazan relaciones que tienen como involucrados a estudiantes, maestros y

directivos, así también como con los padres de familia, por tanto, es de vital importancia que estas relaciones sirvan para contribuir con la mejora del sistema educativo y que sean de provecho para toda la comunidad. (Fierro, 1992).

2.2.2.3.4. Dimensión social:

Para el caso de la dimensión social, en el sector educativo, los estudiantes toman como modelo a seguir a sus docentes, es por ello, que el docente debe mostrar siempre una imagen positiva en diferentes contextos, ya sea político, económico, cultural o social. (López, y otros, 2006)

En esta dimensión se le hace el llamado al docente a reflexionar e interpretar sobre qué sentido tiene el escenario histórico en que vive, es decir, habla del contexto en el cual se desempeña, así también, sobre las expectativas que hay sobre el mismo, y por tanto las presiones que recibe como responsable de sus tareas.

2.2.2.3.5. Dimensión Didáctica:

“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” (Fierro, 1992).

En esta dimensión que se invita al docente a reflexionar y analizar aspectos de sus métodos de enseñanza que utiliza, así también, la forma que el utiliza para organizar el trabajo de sus alumnos, sobre las normas que deben regir en el aula y en su trabajo en general y, por último, la forma en que este afronta los problemas académicos pertenecientes a sus alumnos.

2.2.2.3.6. Dimensión Valoral:

De acuerdo a Fierro (1992), afirma que:

Hablar del proceso educativo, es referirse a un aspecto neutral, el cual se encuentra referido al principio ético que rige los valores que cimentan la sociedad, aunado a ello, el trabajo va de la mano con el docente, el cual tiene como función principal el formar en los estudiantes el desarrollo de ideas y modos de poder interpretar la realidad de los diferentes contextos sociales

2.3 Marco conceptual

Práctica docente.

Para Hernández (2011), respecto a la práctica docente, la define con un conjunto de acciones desarrolladas por el docente, teniendo como fin el desarrollo del aprendizaje de los estudiantes, así también, participar en la toma de decisiones en la institución educativa.

Gestión directiva

Correa (2014), señalan que la “Gestión directiva 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 directiva 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).

Organizaciones Educativas

De acuerdo a Araiza, Magaña y Carrillo (2014), las organizaciones educativas son un factor importante para el desarrollo del clima escolar, dado esta se encuentra referida a la planificación, el monitoreo, la revisión y evaluación, implantación de nuevas reformas, la administración de los recursos y actividades importantes, los cuales permiten poder concebir condiciones armoniosas que brinde una mejora en la función educativa de la institución, de este modo, se consiga el cumplimiento de los objetivos que se esperan alcanzar (p. 101).

Calidad Educativa

Nieves (2015), argumenta respecto a la calidad educativa que, como es sabido depende de la gestión directiva, es de vital importancia que se puedan dinamizar los procesos educativos, ello mediante la propuesta de metas y objetivos, que de cumplirse, graficarían que la gestión directiva se está llevando a cabo de manera eficiencia y eficaz, así también, es importante señalar, que se deben dar prioridad también a indicadores problemáticos que tienen como actores implicados a los padres de familia, en líneas generales, se debe elegir al líder y personal adecuado para afrontar estos escenarios y contribuir con la mejora de la institución. (p.25)

Instituciones

Casassús (2000), señala que para que la gestión institucional educativa sea eficaz, es necesario que se contemplen grandes desafíos, los cuales preparan a la institución educativa enfrentar nuevos contextos educativos.

Pedagogía

Ministerio de Educación (2011), refiere que el proceso pedagógico se encuentra ligado a la diversificación curricular, estrategias metodológicas y didácticas y una programación sistemática en el proyecto curricular, aunado a ello, siempre se debe tener en cuenta el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Gestión Escolar

Según el Minedu (2014, p. 11), debe vincular la institución educativa y la comunidad, siendo partícipes de la toma de decisiones, asumir que también las familias puedan transmitir el buen servicio educativo que brindan a sus hijos, permitiendo así que se conforme una alianza entre la escuela y la comunidad en general.

Liderazgo Pedagógico

Minedu (2014, p. 13), argumenta que, “el liderazgo pedagógico como la labor de movilizar e influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la escuela”.

2.4 Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

La gestión directiva se relaciona significativamente con la práctica docente en dos Instituciones Educativas públicas de la ciudad de Chimbote – 2019.

2.4.2. Hipótesis específicas

La gestión directiva se encuentra en un nivel regular en las dos Instituciones Educativas públicas de la ciudad de Chimbote.

La práctica docente se encuentra en un nivel bajo en las dos Instituciones Educativas públicas de la ciudad de Chimbote.

La dimensión Institucional se relaciona significativamente con la práctica docente en las dos Instituciones Educativas públicas de la ciudad de Chimbote.

La dimensión administrativa se relaciona significativamente con la práctica docente en las dos Instituciones Educativas públicas de la ciudad de Chimbote.

La dimensión pedagógica se relaciona significativamente con la práctica docente en las dos Instituciones Educativas públicas de la ciudad de Chimbote.

La dimensión comunitaria se relaciona significativamente con la práctica docente en las dos I Instituciones Educativas públicas de la ciudad de. Chimbote.

2.5 Operacionalización de variables

2.5.1. Definición conceptual

Gestión directiva (Variable 1)

La gestión directiva es definida como "las actividades que efectúan las organizaciones al planificar, organizar, dirigir, controlar a objeto de utilizar los recursos humanos, físicos y financieros, para alcanzar objetivos comúnmente relacionados con beneficios económicos, materiales, de servicio, entre otros" (Chiavenato, 2008, p. 262).

Práctica docente

Tedesco (1990), citado en Rodríguez (2014), define la gestión directiva como un conjunto de procesos que no solo tienen que ver con cambios de carácter administrativo, sino, dar cobertura a todos los procesos educativos y administrativos, manifestados en la planificación de propuestas, ejecución y monitoreo de las mismas, con el fin de ir obteniendo una mejora continua. (p. 69)

2.5.2. Definición operacional

Gestión de directiva

La gestión directiva estuvo medida teniendo en cuenta el instrumento de recolección de datos, el cual se encuentra clasificado por las 4 dimensiones de la variables, siendo estas: institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria, estas dimensiones serán medidas en base a sus indicadores, mismos que se encuentran clasificados en el cuestionario (Anexo 1)

Practica pedagógica

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, estas dimensiones serán medidas en base a sus indicadores, mismos que se encuentran clasificados en el cuestionario (Anexo 2)

2.5.3. Operacionalización

Variable 1: Gestión directiva

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO
La gestión directiva es definida como "las actividades que efectúan las organizaciones al planificar, organizar, dirigir, controlar a objeto de utilizar los recursos humanos, físicos y financieros, para alcanzar objetivos comúnmente relacionados con beneficios económicos, materiales, de servicio, entre otros" (Chiavenato, 2008, p. 262).	La gestión directiva estuvo medida teniendo en cuenta el instrumento de recolección de datos, el cual se encuentra clasificado por las 4 dimensiones de la variables, siendo estas: institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria, estas dimensiones serán medidas en base a sus indicadores, mismos que se encuentran clasificados en el cuestionario.	Institucional	Uso de espacios y tiempos Canales de comunicación formal	1 al 11	Cuestionario (Anexo 1)
			Comisiones de trabajo		
			Manual de funciones y procedimientos Reglamento interno		
		Pedagógica	Orientación educativa Enfoque de evaluación Actualización docente	14 al 26	
			Estilo de enseñanza		
			Relación con estudiantes Enfoque pedagógico, didáctico y procesos de enseñanza aprendizaje		
		Administrativa	Relación con el MED	12 al 13	
			Administración de recursos		
			Distribución del tiempo		
			Presupuesto económico		
		Comunitaria	Planes y programas	27 al 39	
			Relación con redes		
			Proyección social		
			Relación con PP.FF		

Variable 2: Práctica docente

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO
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. (Hernández, 2011)	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,	Cuestionario (Anexo 2)
			Proyección	6,7,	
			Satisfacción	8,9,10, 11,	
		Institucional	Liderazgo	12,13,14, 15,16,17,	
			Norma	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	41,42,43,44,45,46,47,48	
Implícitas	49.				

Capítulo III: METODOLOGÍA

3.1 Tipo de investigación

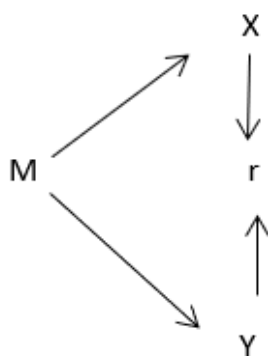
El tipo de investigación que se a empleado es del descriptivo- correlacional, que según Hernández (2010), este tipo de estudio tiene como propósito el determinar el grado o nivel de asociación entre dos o más variables, además de analizar el contexto en que se da dicha relación. (p.81)

3.2 Método de investigación

El método de investigación bajo el cual estará la presente investigación será el método deductivo e hipotético.

3.3 Diseño de investigación

El presente estudio demanda el empleo del diseño de investigación: no experimental, descriptivo correlacional de corte transversal o transaccional tal como lo afirma Hernández (2014) “Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.” (p, 149), cuyo diagrama es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra

X = Variable gestión directiva

Y = Variable práctica docente

3.4 Población, muestra y muestreo

Población muestral

La población muestral estará conformada por las Instituciones Educativas N° 88177- Abad López De La Cruz y la Institución Educativa N° 88037- Antenor Sánchez de la ciudad de Chimbote.

I.E N° 88177-Abad López De La Cruz	I.E N° 88037-Antenor Sánchez	Total
11 docentes	19 docentes	30
1 director	1 director	2

Fuente: II.EE N° 88177- Abad López De La Cruz y N° 88037- Antenor Sánchez de la ciudad de Chimbote (2019)

3.5 Técnicas e instrumentos de recojo de datos

3.5.1. Técnicas

Encuesta

Técnica que nos permitirá recoger información sobre el aspecto de interrelación entre cada uno de los docentes, es decir determinar cómo la gestión directiva se relaciona con la práctica docente en las Instituciones Educativas objetos de estudio en el año 2019.

3.5.2. Instrumentos

Variable 1: Gestión Directiva (Ficha de monitoreo, Anexo 1)

Datos generales del instrumento aplicado

Título: Ficha de monitoreo de la gestión directiva

Autor: Ministerio de Educación

Procedencia: Lima – Perú, 2018

Administración: Individual

Duración: 30 minutos

Estructura del instrumento: Está compuesto por 39 ítems, cada ítem esta agrupado de acuerdo a las 4 dimensiones de la variable en estudio.

Variable 2: Práctica docente (cuestionario , Anexo 2)

Datos generales del cuestionario aplicado

Título: Cuestionario para medir la práctica docente

Autor: Ana María Chapilliquen Requejo

Procedencia: Ministerio de Educación, 2018.

Administración: Individual

Duración: 20 minutos

Estructura del instrumento: El presente instrumento se encuentra conformado por 49 ítems, los cuales se encuentran agrupados de acuerdo a las 5 dimensiones de la variable.

3.6 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

El procesamiento y análisis de informaciones se efectuará 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

Medida del instrumento:

Ambas variables se encuentran conformadas por ítems que se encuentran clasificados por cada dimensión. Para ello fue necesario medir cada ítem teniendo en cuenta las escalas de medición de Likert, las cuales tienen la siguiente presentación:

5 = siempre

4 = casi siempre

3 = a veces

2 = casi nunca

1 = nunca

Procesamiento de la información

Los datos que se obtendrán en este trabajo de investigación se tabularán 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).

a. Ética investigativa

Se debe precisar que los postulados teóricos detallados en el presente informe de tesis, se encuentran debidamente citados y referenciados, empleando para ello la normativa de citado APA en su sexta edición, aunado a ello, se guardó la confidencialidad de los participantes que sirvieron como fuente para la obtención de los resultados.

Capítulo IV: RESULTADOS

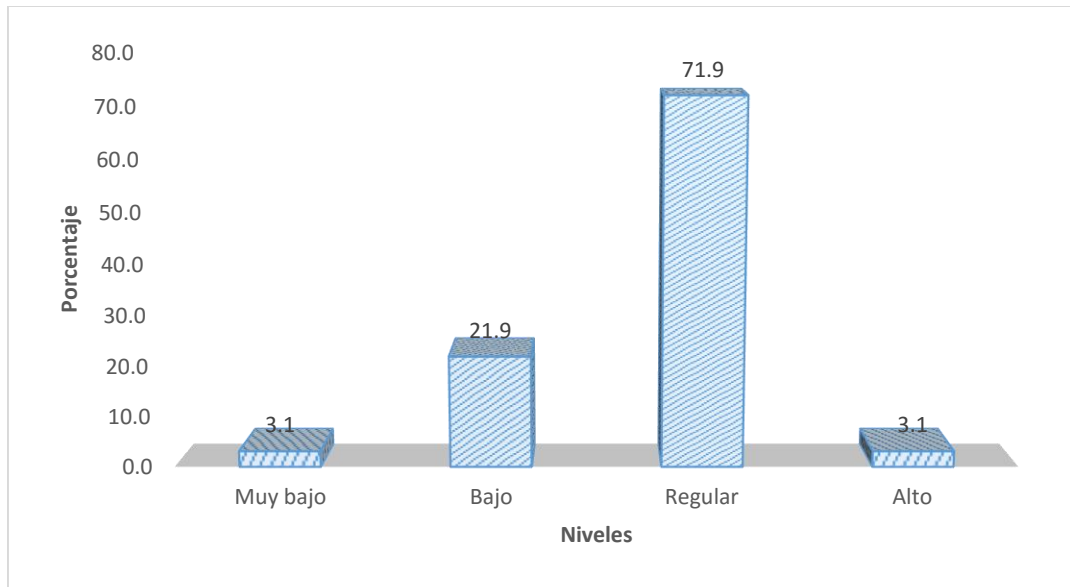
a. Presentación y análisis de resultados

Tabla 1
Nivel de gestión directiva

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	1	3.1
Bajo	7	21.9
Regular	23	71.9
Alto	1	3.1
Total	32	100.0

Nota. Esta tabla muestra los niveles de la gestión directiva

Figura 1
Niveles de la gestión directiva



Nota. El grado presentan los niveles de la gestión educativa de la Tabla 1

En la Tabla 1 se observan los niveles de la variable gestión directiva, en el mismo se puede evidenciar que se encuentra en un nivel regular, manifestado por el 71.9% de la muestra encuestada, mientras tanto, solo un pequeño grupo conformado por el 3.1% afirma se encuentra en un nivel alto, cabe señalar que un considerable grupo de 21.9% la califica en un nivel bajo.

Tabla 2

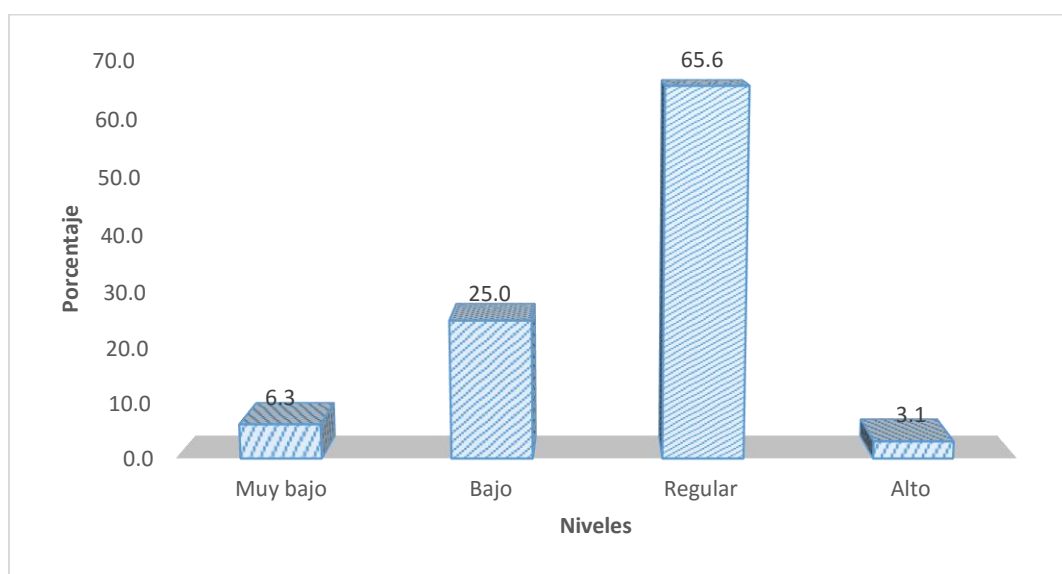
Nivel de la práctica docente

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	2	6.3
Bajo	8	25.0
Regular	21	65.6
Alto	1	3.1
Total	32	100.0

Nota. Esta tabla muestra los niveles de la práctica docente

Figura 2

Niveles de la práctica docente



Nota. El gráfico muestra los niveles de la práctica docente de la Tabla 2

En la Tabla 2 se observan los niveles de la práctica docente en las instituciones objeto de estudio, pudiéndose evidenciar que se encuentra en un nivel regular, esto puesto manifestado por el 65.6% de la muestra encuestada, mientras tanto, solo un pequeño grupo conformado por el 3.1% afirma se encuentra en un nivel alto, por otro lado, un considerable grupo de 25% la califica en un nivel bajo.

Prueba de Normalidad

Tabla 3
Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Docentes	0.324	32	0	0.761	32	0

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Esta tabla muestra la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk

De acuerdo a la Tabla 3, se puede identificar la prueba de normalidad, en donde teniendo en cuenta la población que es menor a 50, se elige a Shapiro-Wilk, en el mismo se observa que el nivel de significancia es menor a 0.05, lo que quiere decir que los datos son paramétricos, por solo tanto, se emplea el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

b. Prueba de hipótesis

Tabla 4

Relación entre la gestión directiva con la práctica docente

		Práctica docente
Rho de Spearman	Gestión directiva	.687**
	Coeficiente de correlación	
	Sig. (bilateral)	.005
	N	32

Nota. Esta tabla muestra la prueba de hipótesis sobre la correlación entre la gestión directiva y la práctica docente.

En la Tabla 4 se observa la relación entre las variables objeto de estudio mediante la aplicación del coeficiente de correlación Rho de Spearman, en un nivel moderado de 0.687, así también, es significativa, dado que el nivel de significancia obtenida fue de 0.005, cifra que según la regla, es menor a 0.05 (5%), por tanto, esto da validez a la hipótesis de la investigación que establece la relación entre las variables objeto de estudio.

Tabla 5***Relación entre la dimensión Institucional con la práctica docente***

			Práctica docente
Rho de Spearman	Dimensión institucional	Coefficiente de correlación	.587**
		Sig. (bilateral)	.011
		N	32

Nota. Esta tabla muestra la prueba de hipótesis sobre la correlación entre la dimensión institucional y la práctica docente

En la Tabla 5 se observa la relación entre la dimensión institucional y la variable práctica docente mediante la aplicación del coeficiente de correlación Rho de Spearman, en un nivel moderado de 0.587, así también, es significativa, dado que el nivel de significancia obtenida fue de 0.011, cifra que según la regla, es menor a 0.05 (5%), por tanto, esto da validez a la hipótesis de la investigación que establece la relación entre la dimensión y la variable mencionada.

Tabla 6***Relación entre la dimensión administrativa con la práctica docente***

			Práctica docente
Rho de Spearman	Dimensión administrativa	Coefficiente de correlación	.534**
		Sig. (bilateral)	.023
		N	32

Nota. Esta tabla muestra la prueba de hipótesis sobre la correlación entre la dimensión administrativa y la práctica docente

En la Tabla 6 se observa la relación entre la dimensión administrativa y la variable práctica docente mediante la aplicación del coeficiente de correlación Rho de Spearman, en un nivel moderado de 0.534, así también, es significativa, dado que el nivel de significancia obtenida fue de 0.023, cifra que según la regla, es menor a 0.05 (5%), por tanto, esto da validez a la hipótesis de la investigación que establece la relación entre la dimensión y la variable mencionada.

Tabla 7***Relación entre la dimensión pedagógica con la práctica docente***

			Práctica docente
Rho de Spearman	Dimensión pedagógica	Coefficiente de correlación	.687**
		Sig. (bilateral)	.002
		N	32

Nota. Esta tabla muestra la prueba de hipótesis sobre la correlación entre la dimensión pedagógica y la práctica docente

En la Tabla 7 se observa la relación entre la dimensión pedagógica y la variable práctica docente mediante la aplicación del coeficiente de correlación Rho de Spearman, en un nivel moderado de 0.687, así también, es significativa, dado que el nivel de significancia obtenida fue de 0.002, cifra que según la regla, es menor a 0.05 (5%), por tanto, esto da validez a la hipótesis de la investigación que establece la relación entre la dimensión y la variable mencionada.

Tabla 8***Relación entre la dimensión comunitaria con la práctica docente***

			Práctica docente
Rho de Spearman	Dimensión comunitaria	Coefficiente de correlación	.631**
		Sig. (bilateral)	.020
		N	32

Nota. Esta tabla muestra la prueba de hipótesis sobre la correlación entre la dimensión comunitaria y la práctica docente

En la Tabla 8 se observa la relación entre la dimensión comunitaria y la variable práctica docente mediante la aplicación del coeficiente de correlación Rho de Spearman, en un nivel moderado de 0.631, así también, es significativa, dado que el nivel de significancia obtenida fue de 0.020, cifra que según la regla, es menor a 0.05 (5%), por tanto, esto da validez a la hipótesis de la investigación que establece la relación entre la dimensión y la variable mencionada.

c. Discusión de resultados

Ahora bien, obtenido los hallazgos estos son sometidos a discusión en el presente punto, esto se desarrollan mediante la contrastación de los resultados arrojados una vez aplicados los instrumentos de recolección de datos, con las conclusiones de investigadores que también trabajan las mismas variables, de igual modo serán validados y explicados mediante postulados teóricos.

Respecto al nivel de la gestión directiva, este hallazgo evidenció que se encuentra en un nivel regular, esto manifestado por el 71.9% de la muestra encuestada, similar resultado se encontró con respecto a la práctica docente, donde el 65.6% de la muestra la califica en un nivel regular, entonces, por medio de estos resultados se va evidenciando relación o conexión; por otro lado, los mencionados resultados guardan similitud con lo arribado por Benott (2015) quien llegó a la conclusión que, en cuanto a la gestión educativa, se evidenció que el 70% de los docentes, manifestaron que se encuentra en nivel regular con una tendencia negativa, por otro lado, respecto a su desempeño, el 74% obtuvo un nivel regular y bajo en su comportamiento laboral, en ambos casos entonces, se encuentran niveles o estados regulares respecto a la gestión y la práctica docente. Este resultado es explicado en la teoría de Tedesco, citado en Rodríguez (2014), quien habla sobre la gestión directiva, manifestando que es un proceso que va más allá de los simples cambios administrativos, abarca todo lo que concierne a los procesos educativos, tanto administrativo y social, como laboral y pedagógico". (p. 69), de acuerdo a la teoría y en comparación al resultado, se puede evidenciar que solo está cumpliendo por cumplir y no se demuestran acciones destacadas que permitan evidenciar un alto nivel de la gestión directiva. Con respecto a la práctica docente, dicho resultado es explicado por Hernández (2011), quien la define con un conjunto de acciones desarrolladas por el docente, teniendo como fin el desarrollo del aprendizaje de los estudiantes, así también, participar en la toma de decisiones en la institución educativa, se denota entonces que de acuerdo a lo que se manifiesta en la teoría y con el resultado obtenido, los docentes vienen cumpliendo con sus actividades, sin embargo, tampoco se tienen acciones destacadas que se encuentren en un nivel alto.

En cuanto a las correlaciones, de acuerdo al hallazgo, se obtuvo una relación moderada de 0.687 entre las variables objeto de estudio, este resultado entonces permite validar o aceptar la hipótesis de la investigación, misma que establece que existe relación entre estas, similar resultado se encuentra en la investigación de Yábar (2013), quien también obtuvo como resultado la correlación entre la gestión directiva y la práctica docente en un nivel moderado de 0.751, así también, el nivel de significancia obtenido fue de 0.000, siendo este inferior a 0.05, permitiendo inferir que la gestión educativa índice de manera directa en la práctica docente en ambos casos.

Respecto a la dimensión institucional y la variable práctica docente, de acuerdo al hallazgo, se encontró una relación moderada de 0.587, lo que permite inferir que se acepta la hipótesis alterna, misma que establece la existencia entre la mencionada dimensión y variable, esto pues también contradice y contrasta con los resultados de Chapilliquen (2018), quien en este caso encontró que no existe relación entre la variable gestión educativa y la práctica docente, con lo que hizo confirmar el rechazo de la hipótesis de la investigación y aceptar la hipótesis nula, que establecía que no existe relación entre las mencionadas variables, entonces, se puede evidenciar que la relación varía dependiendo el escenario donde desarrollen las variables, por lo menos en este caso.

En cuanto a la dimensión administrativa y la variable práctica docente, de acuerdo al hallazgo se encontró una relación moderada de 0.534, permitiendo así aceptar la hipótesis alterna que establece la existencia entre la mencionada dimensión y variable, esto pues presenta cierta similitud a lo hallado por Pérez (2016), quien obtuvo una correlación positiva con un nivel moderado de 0.54, por lo cual se aceptó la hipótesis de la tesis, misma que establecía la existencia de relación entre las variables objeto de estudio, entonces en ambos casos se tiene o se demuestra la existencia de una relación.

Respecto a la dimensión pedagógica y la variable práctica docente, respecto al hallazgo se obtuvo una relación moderada de 0.687, convirtiéndose en la relación más

fuerte, esto se explica pues por los procesos pedagógicos que se encuentran inmersos dentro de la práctica docente, radicando allí la relación, todo esto entonces permite aceptar la hipótesis alterna que establece la relación entre la mencionada dimensión y variable; esto a su vez presenta similitud con lo arribado por Sandoval (2014), quien si bien es cierto encuentra que la gestión directiva por parte del director, no presenta resultados positivos para los intereses de la institución educativa, respecto al desempeño de los docentes, se hizo evidente que el 74.7% de estos, presentaron un nivel de inicio en su desempeño, lo que hace inferir que su desempeño se encuentra afectando también el servicio educativo que se ofrece en la institución, sin embargo, estos resultados permite evidenciar la relación que se tiene, dado que la negatividad de una variable se encuentra afectando a la otra.

Por último, respecto a la dimensión comunitaria y la variable práctica docente, de acuerdo al hallazgo se obtuvo un nivel de relación moderada de 0.631, permitiendo así aceptar la hipótesis alterna, a su vez, esta presenta parcial relación con lo concluido por Miranda (2016), quien llegó a la conclusión que mediante la aplicación del coeficiente de correlación rho de Spearman, se evidenció la correlación entre las variables objeto de estudio, así también, se observó que las normas o conocimientos arcaicos, inciden de manera negativa en la comunidad educativa, puesto que rompe con los nuevos paradigmas de la educación, esto último da a entender entonces que siempre se deben exponer los logros obtenidos por la institución educativa hacia la comunidad, esto permitirá establecer la conexión apacible y de mutua cooperación con el único fin de mejorar el nivel de educación y comunicación.

Capítulo V: CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

5.1. Conclusiones

1. Se encontró que el nivel de la variable gestión directiva es regular, manifestado por el 71.9% de la muestra encuestada, mientras tanto, solo un pequeño grupo conformado por el 3.1% afirma se encuentra en un nivel alto, cabe señalar que un considerable grupo de 21.9% la califica en un nivel bajo.
2. Se encontró que el nivel de la variable práctica docente es regular, esto puesto manifestado por el 65.6% de la muestra encuestada, mientras tanto, solo un pequeño grupo conformado por el 3.1% afirma se encuentra en un nivel alto, por otro lado, un considerable grupo de 25% la califica en un nivel bajo.
3. Se encontró un relación moderada entre la gestión directiva y la práctica docente de 0.687, así también, es significativa, dado que el nivel de significancia obtenida fue de 0.005, cifra que según la regla, es menor a 0.05 (5%), por tanto, esto da validez a la hipótesis de la investigación que establece la relación.
4. Se encontró una relación moderada entre la dimensión institucional y la variable práctica docente de 0.587, así también, es significativa, dado que el nivel de significancia obtenida fue de 0.011, cifra que según la regla, es menor a 0.05 (5%), por tanto, esto da validez a la hipótesis de la investigación que establece la relación.
5. Se encontró una relación moderada entre la dimensión administrativa y la variable práctica docente de 0.534, así también, es significativa, dado que el nivel de significancia obtenida fue de 0.023, cifra que según la regla, es menor a 0.05 (5%), por tanto, esto da validez a la hipótesis de la investigación que establece la relación.
6. Se encontró una relación moderada entre la dimensión pedagógica y la variable práctica docente de 0.687, así también, es significativa, dado que el nivel de significancia obtenida fue de 0.002, cifra que según la regla, es menor a 0.05 (5%), por tanto, esto da validez a la hipótesis de la investigación que establece la relación.
7. Se encontró una relación moderada entre la dimensión comunitaria y la variable práctica docente de 0.631, así también, es significativa, dado que el nivel de significancia obtenida fue de 0.020, cifra que según la regla, es menor a 0.05 (5%), por tanto, esto da validez a la hipótesis de la investigación que establece la relación.

5.2.Sugerencias

Una vez presentados los resultados, concretado la discusión y arribado a las respectivas conclusiones, a continuación se proponen una serie de sugerencias que permitan mejorar la situación de la problemática detallada y demostrada:

- Se sugiere que el personal directivo permita que todos los actores que conforman el sistema educativo, participen en la toma de decisiones, esto implica que formen parte de los objetivos y metas que se proponen cumplir, lo que a su vez permitirá que se tengan otras ideas y opiniones que mejoren la gestión de la institución, esto contribuirá también a fomentar un liderazgo positivo, el cual será ejemplo a tomar por los estudiantes.
- Se sugiere al personal docente, la capacitación continua y actualización de sus saberes, esto les permitirá plantear nuevas y mejores estrategias para poder llegar al estudiante y desarrollar destacadamente sus actividades dentro de la institución, así también, les permitirá poder acceder a nuevas escalas laborales.
- Se sugiere al personal directivo, conformar grupos de docentes a los cuales se les designen una serie de funciones que tengan que ver de alguna forma con la mejora de la imagen institucional, esto permitirá delimitar funciones y alcanzar los objetivos trazados.
- Se sugiere al personal directivo, el delegar funciones administrativas a los docentes más experimentados y especializados en temas y/o eventos que conciernan a la mejora del nivel educativo de la institución.
- Se sugiere al personal docente, el capacitarse constantemente en temas concernientes a los procedimientos que deben cumplir dentro de la institución, así también, sobre estrategias o metodologías de enseñanza que permitan mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje.

- Se sugiere que el personal directivo, el mantener una comunicación constante con la comunidad o población, esto pues para publicar o comunicar los logros y alcances que se tienen, lo que contribuye a que mejore su imagen

BIBLIOGRAFÍA

- Achilli, E. (2014). *La práctica docente “Una Interpretación de los saberes del maestro*. Eumet: Lima.
- Araiza, S., Magaña, R. & Carrillo, L. (2014). *Evaluación por estándares de la gestión directiva en secundaria. Revista Iberoamericana de Educación. N. ° 64 (2014)*, pp. 101 (1022-6508) - OEI/CAEU. Recuperado de: <http://rieoei.org/rie64a06.pdf>
- Ascon, E. (2017). *Gestión educativa y su relación con la práctica docente en el CETPRO Chimbote*. (Tesis para optar el grado de magister de educación). Universidad San Pedro, Chimbote, Perú.
- Benott, A. (2015). *La gestión directiva y su relación con el desempeño docente en la institución educativa Santa María de la Esperanza Trujillo - 2015*. (Tesis para optar el grado de magister de educación). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Casassús, J. (2000). *Poder, lenguaje y calidad de la educación” En Boletín del Proyecto Principal, N° 50*. Unesco, Santiago de Chile. p. 44
- Correa A., Álvarez A. & Correa, S. (2014). *La Gestión directiva un nuevo paradigma – Colombia*: Redalyc.
- Chapilliquen, A. (2018). *Gestión educativa en la práctica docente de la I.E. Fé y Alegría*. Tesis para optar el grado de magister de educación. Universidad Nacional de Educación, Lima, Perú.
- Chiavenato, I. (2008). *Administración en los nuevos tiempos*. México: Mc. Graw Hill. pp. 262.
- Dcajales, J. (2010). *Práctica docente: Fundamentos*. Chicago: McGraw-Hill. pp. 37.
- Ferro, S, Villamarin, A & García, John. (2011). *La transformación de la gestión directiva en una institución educativa de básica y media: un estudio de caso*. Tesis para optar el grado de magister de educación. Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia.

- Fierro, J. (1992). *La práctica docente y sus dimensiones*. En revista valoras –UC. México,2. p 1
- Fierro, A. & Contreras, C. (2003). *Práctica docente y desempeño docente: diferencias*. Redalyc.
- Hernández, S. (2011). *Dimensiones de la práctica docente*. Recuperado de: https://issuu.com/jennyzerimarvega/docs/dimensiones_tic
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw - Hill/Interamericana.
- Koontz, D. & Heihrich, A. (2009). *Fundamentos de la gestión directiva*. Lima: Ediciones Educativas. pp. 132.
- López, J., et al. (2006). *El enfoque intercultural en educación: orientaciones para maestros de primaria*. SEP, Coordinación General de Educación Intercultural y Bilingüe.
- Mazzlli, D., Hernández, L. & De la Hoz, S. (2016). *Procedimiento para desarrollar la competencia matemática resolución de problemas*. Lima: Redalyc. pp. 103 – 119.
- Minedu (2011). *Lineamientos y estrategias generales para la Supervisión Pedagógica*. Lima: Ministerio de Educación. Viceministerio de Gestión Pedagógica. pp. 41.
- Minedu (2014). *Marco del buen desempeño del directivo*. Lima: Minedu. pp. 11.
- Miranda, S. (2016). *La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas*. Tesis para optar el grado de magister de educación. Universidad Pedagógica Nacional, México.
- Nieves, D. (2015). *Estrategias de una buena gestión directiva*. Lima: Redalyc. pp. 25.
- Pérez, C. (2016). *La gestión directiva y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas de la red brisas del Chinchipe de puerto Huallape, del distrito de santa rosa de la provincia de Jaén*. Tesis para optar el grado de magister de educación. Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca, Perú.
- Rodríguez, C. (2014). *La gestión educativa y el sistema tecnológico en Aliat Unversidades*. Revista Conexión, 3 (9). pp. 68-74. Recuperado de: <http://qaeb1.aliat.edu.mx/conexxion/images/pdf/edicion9.pdf>

- Sandoval, M. (2014). *Gestión educativa y desempeño docente en los institutos superiores de Pacasmayo*. (Tesis para optar el grado de administrador de educación). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Shermerhorn, F. (2005). *Concepción de la gestión directiva*. EE.UU: Microsoft Academic. pp. 292.
- Sotelo, K. (2007). *Estructura de las organizaciones educativas*. Colombia: Chiapana. pp.90.
- Thorne, R. (2016). *La comunicación organizacional y la gestión directiva en la institución educativa inobasol de soledad*. Tesis para optar el grado de magister de educación. Universidad de Zulia, Maracaibo, Venezuela.
- Unesco (2007). *Informe Final de la Conferencia Mundial sobre la Educación*. Recuperado de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001163/116345s.pdf>
- Velaz, M. & Vaillant, K. (2014). *Proceso de enseñanza y aprendizaje*. Cuba: Scielo.
- Yábar, I. (2013). *La Gestión Directiva y su relación con la Práctica Docente en el centro educativo privado Santa Isabel de Hungría de Lima – Cercado*. (Tesis para optar el grado de magister en educación). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

APÉNDICES Y ANEXOS

ANEXO 1: Cuestionario acerca de la gestión directiva

A continuación, se le presenta un conjunto de ítems. Por favor responda con toda sinceridad, de ello dependerá que los resultados de la presente investigación, contribuyan al mejoramiento de la gestión directiva. Marque con un aspa el cuadro que mejor describa su caso particular.

Gracias por su colaboración.

Ficha técnica de cuestionario

Nombre	Ficha de monitoreo para medir el nivel de la gestión directiva
Autor:	Ministerio de educación
Procedencia:	Lima, Perú.
Aplicación:	Individual
Tiempo:	30 minutos
Finalidad:	Medir el nivel de la gestión directiva.

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		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
DIMENSIONES						
Institucional						
1	La distribución física de los ambientes se hace en función a las necesidades de la IE.					
2	El tiempo de la jornada escolar se distribuye en función a la normatividad propuesta por el MINEDU.					
3	El personal directivo y los docentes fomentan un ambiente de confianza					
4	El personal directivo cuida los canales de comunicación interna y externa.					
5	Los docentes y personal directivo participan en la toma de decisiones					
6	La información requerida por la comunidad educativa es entregada oportunamente.					
7	El centro educativo cuenta con vías para que los Padres de Familia expresen sus inquietudes y necesidades.					
8	Se promueve la responsabilidad para cumplir acuerdos y					
9	Se proporciona el manual de funciones y procedimientos al personal de					
10	El manual de funciones y procedimientos de la IE es socializado por los					
11	El centro educativo cuenta con un organigrama y descripción de funciones del personal directivo.					
Administrativa						
12	La selección del personal para la conformación de las comisiones de trabajo es equitativa.					
13	Los productos finales de las comisiones de trabajo se entregan de manera oportuna.					
Pedagógica						
14	Las acciones de tutoría involucran la participación de los padres de familia.					
15	Existe participación del tutor y los padres de familia en las actividades					
16	El directivo brinda soporte pedagógico al tutor a través de una reflexión					

17	Se diseñan indicadores de logro para establecer metas de mejora continua de los procesos de enseñanza – aprendizaje.					
18	Los docentes informan a los alumnos acerca del progreso continuo de los aprendizajes.					
19	La evaluación de los desempeños de los estudiantes es desarrollada bajo los paradigmas actuales.					

20	Existe articulación de los instrumentos de evaluación con el tipo de estrategia de evaluación propuesta por el docente.					
21	En la documentación pedagógica se aprecia la articulación de los métodos de enseñanza, las estrategias didácticas y las actividades de aprendizaje.					
22	Los docentes asisten a eventos de actualización y especialización.					
23	Se aprecia una cultura hacia la mejora de la práctica docente.					
24	Se promueve la participación de los estudiantes en las					
25	El trabajo docente se realiza en base al enfoque constructivista.					
26	Los docentes propician actividades de aprendizaje de modo que los estudiantes se enfrentan a situaciones similares a las encontradas en la vida real.					
Comunitaria						
27	En el centro educativo se promueve una cultura de planeación, evaluación y rendición de cuentas.					
28	El personal directivo informa a la Comunidad Educativa Escolar sobre					
29	El horario de atención a los padres de familia es oportuno.					
30	Los recursos son distribuidos en función a las necesidades de la IE.					
31	Las disposiciones del MINEDU son acatadas según las condiciones y plazos de ley.					
32	Los padres de familia se involucran en el proceso de aprendizajes de sus hijos.					
33	La IE, cuenta con la participación activa de la asociación de padres de familia.					
34	El directivo presenta a la IE, en los eventos que organiza la					
35	La IE. Brinda oportunidades para propiciar el trabajo colaborativo con la comunidad.					
36	Los docentes participan solidariamente en actividades extracurriculares					
37	El personal directivo participa en las actividades extracurriculares y de					
38	Los docentes se involucran directamente en el programa de Escuela para Padres.					
39	En el centro educativo se promueve la participación de los padres de familia en la escuela para padres.					

Fuente: Ministerio de educación

ANEXO 2: Ficha de cuestionario para medir la práctica docente en las Instituciones Educativas de Chimbote 2019

Ficha técnica de cuestionario

Nombre	Cuestionario para medir el nivel de la práctica docente
Autor:	Ana María Chapilliquen Requejo
Procedencia:	Universidad Nacional de Educación – Lima, Perú.
Aplicación:	Individual
Tiempo:	20 minutos
Finalidad:	Medir el nivel de la práctica docente.

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
PERSONAL					
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?					
INSTITUCIONAL					
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 de la I.E.?					

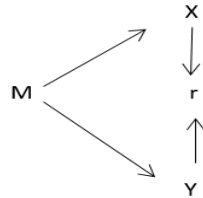
16. ¿Los docentes conocen la visión de la I.E?					
17. ¿Se cumplen las expectativas de la Visión?					
18. ¿Existe un reglamento interno en la I.E?					
19. ¿Se les da a conocer a toda la comunidad estudiantil el reglamento?					
20. ¿Piensa que hay una adecuada cultura organizacional en la I.E.?					
INTERPERSONAL					
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?					
DIDÁCTICA					
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?					
VALORAL					
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?					

Fuente: Chapilliquen, María

ANEXO 3: Matriz de consistencia lógica

AUTOR: 2019 - Chinchayhuara Mendoza Esleiter Percy. - Sánchez Luján Margarita Rusby.				FECHA: 30 / 03 /
TÍTULO:				
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HÍPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
1. Problema General:	1. Objetivo General:	1. Hipótesis General.	Variable 1	1. Tipo de investigación: No – Experimental. 2. Nivel de investigación: Estudio descriptivo. 3. Método: 4. Investigación: Descriptivo – correlacional.
¿Cuál es la relación de la gestión directiva y la práctica docente en las dos Instituciones Educativas públicas de la ciudad de Chimbote - 2019?	Determinar la relación entre la gestión directiva y la práctica docente en dos Instituciones Educativas públicas de la ciudad de Chimbote – 2019	La gestión directiva se relaciona significativamente con la práctica docente en dos Instituciones Educativas públicas de la ciudad de Chimbote – 2019.	Gestión directiva	
2. Problemas Específicos:	2. Objetivos Específicos :	2. Hipótesis Especifico (opcional):	Variable 2	

<p>¿Cuál es el nivel de la gestión directiva en las Instituciones Educativas N° 88177- Abad López De La Cruz y la Institución Educativa N° 88037- Antenor Sánchez de la ciudad de Chimbote - 2019?</p>	<p>Identificar el nivel de la gestión directiva en las Instituciones Educativas N° 88177- Abad López De La Cruz y la Institución Educativa N° 88037- Antenor Sánchez de la ciudad de Chimbote – 2019.</p>	<p>La gestión directiva se encuentra en un nivel regular en las dos Instituciones Educativas públicas de la ciudad de Chimbote.</p>	<p>Práctica docente</p>	 <p>Dónde: M = Muestra X = Variable gestión directiva Y = Variable práctica docente</p>
<p>¿Cuál es el nivel de la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 88177- Abad López De La Cruz y la Institución Educativa N° 88037- Antenor Sánchez de la ciudad de Chimbote - 2019?</p>	<p>Identificar el nivel de la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 88177- Abad López De La Cruz y la Institución Educativa N° 88037- Antenor Sánchez de la ciudad de Chimbote – 2019.</p>	<p>La práctica docente se encuentra en un nivel bajo en las dos Instituciones Educativas públicas de la ciudad de Chimbote.</p>		<p>5. Población: Instituciones Educativas públicas de Chimbote</p> <p>6. Muestra: 30 docentes 2 directores</p> <p>unidad de Análisis muestreo</p> <p>7. Técnicas: Encuesta</p> <p>8. Instrumentos: Cuestionario</p>

<p>¿En qué medida se relaciona la dimensión Institucional con la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 88177- Abad López De La Cruz y la Institución Educativa N° 88037- Antenor Sánchez de la ciudad de Chimbote?</p>	<p>Determinar la relación entre la dimensión Institucional con la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 88177- Abad López De La Cruz y la Institución Educativa N° 88037- Antenor Sánchez de la ciudad de Chimbote.</p>	<p>La dimensión Institucional se relaciona significativamente con la práctica docente en las dos Instituciones Educativas públicas de la ciudad de Chimbote.</p>		
<p>¿En qué medida se relaciona la dimensión administrativa con la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 88177- Abad López De La Cruz y la Institución Educativa N° 88037- Antenor Sánchez de la</p>	<p>Determinar la relación entre la dimensión administrativa con la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 88177- Abad López De La Cruz y la Institución Educativa N° 88037- Antenor</p>	<p>La dimensión administrativa se relaciona significativamente con la práctica docente en las dos Instituciones Educativas públicas de la ciudad de Chimbote.</p>		

ciudad de Chimbote?	Sánchez de la ciudad de Chimbote.			
¿En qué medida se relaciona la dimensión pedagógica con la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 88177- Abad López De La Cruz y la Institución Educativa N° 88037- Antenor Sánchez de la ciudad de Chimbote?	Determinar la relación entre la dimensión pedagógica con la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 88177- Abad López De La Cruz y la Institución Educativa N° 88037- Antenor Sánchez de la ciudad de Chimbote.	La dimensión pedagógica se relaciona significativamente con la práctica docente en las dos Instituciones Educativas públicas de la ciudad de Chimbote.		
¿En qué medida se relaciona la dimensión comunitaria con la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 88177- Abad López De La Cruz y la Institución Educativa N°	Determinar la relación entre la dimensión comunitaria con la práctica docente en las Instituciones Educativas N° 88177- Abad López De La Cruz y la Institución	La dimensión comunitaria se relaciona significativamente con la práctica docente en las dos I Instituciones Educativas públicas de la ciudad de. Chimbote.		

88037- Antenor Sánchez de la ciudad de Chimbote?	Educativa N° 88037- Antenor Sánchez de la ciudad de Chimbote.			
--	---	--	--	--

ANEXO 4: Carta de consentimiento informado



"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Escuela de
posgrado
UCT

Chimbote, 27 de noviembre del 2019.

OFICIO N° 001-2019/UCT.

SEÑOR : DIRECTOR DE LA I.E 88037 ANTENOR SANCHEZ

ASUNTO : SOLICITO PERMISO PARA APLICAR INSTRUMENTOS DE UNA TESIS DE MAESTRÍA.

REF. : LO QUE INDICA



Nos es grato dirigirnos a Ud. Para saludarle de manera cordial y a la vez hacer de su conocimiento que los maestristas **Esleiter Percy Chinchayhuara Mendoza y Margarita Rusby Sánchez Luján** están realizando una investigación como tesis para optar el grado de maestro en Educación denominado: **Gestión directiva y práctica docente en instituciones educativas públicas de la ciudad de Chimbote**, Para dicho fin necesitamos aplicar instrumentos para recoger información que consta en dos cuestionarios, uno de ellos trata sobre la práctica docente y la otra sobre la gestión directiva.

Conocedores de su espíritu solidario y lo comprometido con la mejora de la educación y de los maestros, Acudimos a usted y rogamos que tenga a bien facilitarnos llegar a los docentes de su prestigiosa I.E y aplicar estos instrumentos.

De antemano recibo el infinito agradecimiento de la UCT y los maestristas.

Aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor aprecio y estima personal.

Atentamente,

Esleiter Percy Chinchayhuara Mendoza
DNI: 43809141

Sanchez Luján Margarita Rusby
DNI: 42879896



"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Escuela de
posgrado
UCT

Chimbote, 04 de diciembre del 2019.

OFICIO N° 001-2019/UCT.

SEÑOR : DIRECTOR DE LA I.E 88177- ABAD LÓPEZ DE LA CRUZ

ASUNTO : SOLICITO PERMISO PARA APLICAR INSTRUMENTOS DE UNA TESIS DE MAESTRÍA.

REF. : LO QUE INDICA


Nos es grato dirigirnos a Ud. Para saludarle de manera cordial y a la vez hacer de su conocimiento que los maestrístos Esleiter Percy Chinchayhuara Mendoza y Margarita Rusby Sánchez Luján están realizando una investigación como tesis para optar el grado de maestro en Educación denominado: **Gestión directiva y práctica docente en instituciones educativas públicas de la ciudad de Chimbote.** Para dicho fin necesitamos aplicar instrumentos para recoger información que consta en dos cuestionarios, uno de ellos trata sobre la práctica docente y la otra sobre la gestión directiva.

Conocedores de su espíritu solidario y lo comprometido con la mejora de la educación y de los maestros, Acudimos a usted y rogamos que tenga a bien facilitarnos llegar a los docentes de su prestigiosa I.E y aplicar estos instrumentos.

De antemano reciba el infinito agradecimiento de la UCT y los maestrístos.

Aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor aprecio y estima personal.

Atentamente,


Esleiter Percy Chinchayhuara Mendoza
DNI: 43809141


Sanchez Luján Margarita Rusby
DNI:

Reservados
CU - 05 - 12-2019
[Firma]

ANEXO 5: Base de datos de la variable gestión directiva

N°	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I0	II1	II2	II3	II4	II5	II6	II7	II8	II9	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30	I31	I32	I33	I34	I35	I36	I37	I38	I39	Promedio	
1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	3	3	4	2	4	4	4	3	2	1	1	3	4	3	1	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	2	2	1	2	
2	3	2	3	3	3	2	2	4	2	3	2	3	4	4	2	4	3	4	3	2	1	3	3	4	2	1	1	2	2	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3
3	2	2	3	3	3	1	2	3	2	3	3	4	4	4	1	4	4	4	3	2	1	3	3	4	2	2	3	3	2	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	
4	2	2	4	2	3	2	1	3	1	2	3	4	4	4	2	1	4	4	4	2	1	3	3	4	4	2	3	3	2	4	3	4	2	2	2	1	1	2	4	3	
5	4	3	4	3	2	1	2	2	3	2	3	4	4	4	4	1	4	4	4	2	1	2	2	4	4	1	2	2	2	4	3	4	3	3	3	1	1	1	2	4	3
6	4	3	3	4	2	1	2	2	4	2	2	2	3	4	3	1	3	4	4	1	3	2	2	4	3	2	2	2	2	4	2	3	3	3	3	1	2	2	3	4	3
7	4	3	3	4	4	1	2	2	4	2	1	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	1	2	3	3	2	2	2	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3
8	4	4	2	4	4	1	1	2	3	2	1	2	2	4	4	2	3	4	2	2	3	2	1	3	2	2	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3
9	3	4	2	4	3	1	3	2	3	1	3	3	2	2	4	2	2	3	2	3	4	2	1	3	2	3	4	2	4	4	3	2	4	2	3	2	3	2	3	3	
10	3	3	2	4	3	3	3	3	2	1	3	4	4	2	4	2	2	3	1	1	4	1	1	2	2	3	4	2	4	3	2	3	3	1	4	2	2	1	2	3	
11	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	1	2	2	3	4	3	1	3	1	3	3	3	1	4	4	1	4	1	3	
13	3	2	3	2	1	4	4	4	1	1	4	4	4	3	3	4	1	2	4	2	4	2	2	2	4	4	3	1	3	1	2	2	2	2	4	4	1	4	4	3	
14	2	3	3	2	1	4	4	4	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	1	2	1	4	1	2	4	4	3	2	4	4	3	
15	2	3	3	2	1	4	3	4	2	2	3	2	3	3	1	4	1	2	4	3	4	3	2	2	4	2	3	2	4	1	4	1	3	4	3	3	3	2	4	3	
16	4	4	3	2	1	2	3	4	2	3	3	3	2	3	1	4	2	1	4	3	3	3	2	2	4	2	3	3	4	1	4	4	3	4	3	2	3	3	4	3	
17	2	4	3	3	2	4	2	3	2	3	2	2	2	3	1	3	2	2	4	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	4	4	2	3	3	3	3	
18	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	3	2	1	4	3	3	1	2	4	2	3	3	3	2	4	4	3	2	2	2	4	1	2	2	2	2	2	
19	2	4	2	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	1	4	3	3	2	1	4	1	3	2	3	1	4	4	3	2	3	1	3	3	2	2	4	2	3	
20	1	2	2	4	3	4	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	4	3	2	2	1	1	1	2	1	4	1	4	3	3	3	3	3	1	2	1	3	3	2	2	2
21	2	3	2	3	3	4	1	3	4	2	1	4	2	2	2	2	3	4	2	1	4	2	4	2	1	1	2	4	1	3	3	3	1	2	2	4	4	3	2	3	
22	2	3	2	3	2	3	1	1	4	2	1	1	1	1	2	2	3	2	1	1	4	2	4	1	1	1	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	2
23	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1
24	3	1	2	2	1	4	3	2	4	2	3	4	2	2	2	3	2	1	4	1	4	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	2	2	2
25	3	1	2	3	1	4	3	2	3	2	3	4	2	2	2	3	2	2	4	2	4	3	3	1	4	4	4	3	3	4	2	1	2	3	3	2	4	1	3	3	

26	2	2	3	4	1	3	2	3	3	1	3	4	2	2	2	4	2	3	4	4	4	1	1	3	1	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	2	4	1	3	3		
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	3	1	4	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	2	2	3	2		
28	4	2	3	3	2	2	3	3	3	1	4	1	3	1	3	4	2	2	1	1	1	2	2	4	2	4	2	2	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2		
29	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	
30	3	3	4	4	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	
31	3	3	4	4	4	4	1	2	3	3	4	3	3	3	3	1	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	3	3
32	3	4	4	3	4	4	2	0	2	2	4	4	3	3	3	2	2	3	2	2	4	3	2	3	3	1	2	4	4	1	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3		

ANEXO 6: Base de datos de la variable práctica docente

N°	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30	I31	I32	I33	I34	I35	I36	I37	I38	I39	I40	I41	I42	I43	I44	I45	I46	I47	I48	I49	Promedio			
1	2	3	1	3	2	2	4	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	4	3	4	3	1	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	2	2	1	2	3	1	3	2	2	4	2	3	4	2	3	4	3
2	3	3	2	1	4	3	3	1	2	4	2	3	3	3	2	4	4	3	2	2	2	4	3	4	2	1	1	2	2	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	1	4	3	3	1	2	4	3			
3	3	2	3	1	4	3	3	2	1	4	1	3	2	3	1	4	4	3	2	3	1	3	3	4	2	2	3	3	2	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	1	4	3	3	2	1	4	3		
4	3	2	3	2	4	3	2	2	1	1	1	2	1	4	1	4	3	3	3	3	1	2	3	2	1	1	3	1	2	4	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	1	2	2	1	1	2			
5	2	2	2	2	3	4	2	1	4	2	4	2	1	1	2	4	1	3	3	3	1	2	2	4	4	1	2	2	2	4	3	4	3	3	1	1	1	1	2	4	2	2	2	2	3	4	2	1	4	2	2		
6	2	2	2	2	3	2	1	1	4	2	4	1	1	1	3	3	2	3	2	1	1	2	2	4	3	2	2	2	2	4	2	3	3	3	1	2	2	3	4	2	2	2	2	2	3	2	1	1	4	2	2		
7	2	2	2	2	2	1	4	1	4	3	3	2	1	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	1	4	1	4	3	3	
8	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	
9	1	2	2	3	2	2	4	2	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	2	1	2	3	1	3	2	3	4	2	4	4	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	4	2	4	3	3	
10	1	2	2	4	2	3	4	4	4	1	3	3	1	3	3	3	3	4	2	2	2	3	1	2	2	3	4	2	4	3	2	3	3	1	4	2	2	1	2	2	2	2	4	2	3	4	4	4	1	3			
11	1	1	2	4	2	3	3	4	4	2	3	4	1	4	2	2	2	4	3	2	3	3	2	2	2	4	4	1	4	1	2	3	3	1	4	4	1	1	2	3	1	2	4	2	3	3	4	4	2	3			
12	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	3	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1		
13	3	2	4	4	3	2	2	3	4	3	2	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	4	4	3	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	2	4	4	3	2	2	3	4	3	3		
14	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	4	2	2	1	2	1	4	1	2	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3			
15	3	3	3	1	1	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3	4	4	3	2	3	2	3	2	2	4	2	3	2	4	1	4	1	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	1	1	3	2	3	4	3	3		
16	3	3	3	2	2	3	2	2	4	3	2	3	3	1	2	4	4	1	3	3	2	3	2	2	4	2	3	3	4	1	4	2	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	2	4	3	3			
17	3	2	3	2	3	2	2	3	4	3	2	2	2	3	1	3	2	2	4	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3		
18	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	2	1	4	3	3	1	2	4	2	3	3	3	2	4	4	3	2	2	2	4	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	4	4	3	2	2	3		
19	4	4	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	1	4	3	3	2	1	4	1	3	2	3	1	4	4	3	2	3	1	3	3	2	2	4	2	1	3	2	3	1	4	4	3	2	3	3			
20	4	4	1	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	4	3	2	2	1	1	1	2	1	4	1	4	3	3	3	3	1	2	1	3	3	2	2	1	2	1	4	1	4	3	3	3	3	2			
21	2	3	2	3	3	4	1	3	4	2	1	4	2	2	2	2	3	4	2	1	4	2	4	2	1	1	2	4	1	3	3	3	1	2	2	4	4	3	2	4	2	1	1	2	4	1	3	3	3	2			
22	2	3	2	3	2	3	1	1	4	2	1	4	2	2	2	2	3	2	1	1	4	2	4	1	1	1	3	3	2	3	2	1	1	2	2	4	4	3	2	4	1	1	1	3	3	2	3	2	1	2			
23	3	2	2	2	2	3	2	1	4	3	2	4	2	2	2	2	2	1	4	1	4	3	3	2	1	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	1	2	3	2	1	2	3	3	2	3	3	3	2			
24	3	1	2	2	1	4	3	2	4	2	3	4	2	2	2	3	2	1	4	1	4	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	1	2			
25	3	1	2	3	1	4	3	2	3	2	3	4	2	2	2	3	2	2	4	2	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	2	1	2	3	3	2	4	1	3	3	3	1	3	3	3	3	4	2	1	3			

