Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

Gestión directiva en el fortalecimiento de la práctica docente de la I.E.T. N°21007 "Felix B. Cardenas" – Santa Maria, 2024

Tesis
Para optar el Grado Académico de Maestro en Gerencia de la Educación

Autor
Hugo Isaac Ramos Cañabi

Asesora
Dra. Tania Zayda Cuellar Camarena

Universidad Nacional "José Faustino Sánchez Carrión"
CUELLAR CAMARENA, TANIA ZAYDA
DNU 526

Huacho – Perú
2026



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/
Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.

UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020

Escuela de Posgrado

Maestría en Gerencia de la Educación

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	**DNI**	**FECHA DE SUSTENTACIÓN**
Hugo Isaac Ramos Cañabi	**21298463**	**02/03/2026**
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	**DNI**	**CÓDIGO ORCID**
Dra. Tania Zayda Cuellar Camarena	**41073428**	**https://orcid.org/0000-0002-2457-8937**
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS –MAESTRÍA:		
NOMBRES Y APELLIDOS	**DNI**	**CODIGO ORCID**
Dra. Yaneth Marlube Rivera Minaya	**15735300**	**https://orcid.org/0000-0002-0414-6651**
Dr. Roberto Carlos Loza Landa	**15760787**	**https://orcid.org/0000-0002-9883-1130**
Dr. Alex Ernesto Quintana Palomino	**42161710**	**https://orcid.org/0000-0002-2076-5751**

HUGO ISAAC RAMOS CAÑABI 2025-056790

GESTIÓN DIRECTIVA EN EL FORTALECIMIENTO DE LA PRÁCTICA DOCENTE DE LA I.E.T. N°2007 "FELIX B. CARDENA...

DGI-POSGRADO 2026

Dirección de Gestión de la Investigación-VRI 2026

DIRECCION DE GESTION DE LA INVESTIGACION

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::1:3463529659

Fecha de entrega
23 ene 2026, 3:03 p.m. GMT-5

Fecha de descarga
23 ene 2026, 3:06 p.m. GMT-5

Nombre del archivo
TESIS_POSGRADO_-_Hugo_Isaac_Ramos_Ca_abi_14-01.pdf

Tamaño del archivo
1.7 MB

79 páginas

16.820 palabras

102.569 caracteres

20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

- N.° de coincidencia excluida

Fuentes principales

19% Fuentes de Internet
5% Publicaciones
15% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.° de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi familia, cuyo amor, apoyo incondicional y sacrificio me han permitido llegar hasta aquí. A mis colegas, por su constante ánimo y comprensión, ya todas las personas que, de alguna u otra manera, contribuyen a mi crecimiento personal y académico

Hugo Isaac Ramos Cañabi

AGRADECIMIENTO

Agradezco profundamente a mi asesora de tesis, por su guía, paciencia y valiosos consejos a lo largo de este proceso. A mis profesores de la maestría, por compartir ideas y momentos de aprendizaje. Finalmente, a todas las personas que, con su apoyo moral y técnico, hicieron posible la realización de esta investigación. Gracias a todos por su confianza y aliento en cada paso de este camino.

Hugo Isaac Ramos Cañabi

ÍNDICE

DEDICATORIA **5**
AGRADECIMIENTO **6**
ÍNDICE **7**
ÍNDICE DE TABLAS **9**
ÍNDICE DE FIGURAS **11**
RESUMEN **12**
ABSTRACT **13**
INTRODUCCIÓN **14**
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA **16**
1.1 Descripción de la realidad problemática **16**
1.2 Formulación del problema **18**
1.2.1 Problema general **18**
1.2.2 Problemas específicos **18**
1.3 Objetivos de la investigación **18**
1.3.1 Objetivo general **18**
1.3.2 Objetivos específicos **18**
1.4 Justificación de la investigación **19**
1.5 Delimitaciones del estudio **20**
1.6 Viabilidad del estudio **20**
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO **21**
2.1 Antecedentes de la investigación **21**
2.1.1 Investigaciones internacionales **21**
2.1.2 Investigaciones nacionales **22**
2.2 Bases teóricas **23**
2.3 Definición de términos básicos **38**
2.4 Bases filosóficas **40**
2.5 Hipótesis de investigación **43**
2.5.1 Hipótesis general **43**
2.5.2 Hipótesis específicas **43**
CAPÍTULO III METODOLOGÍA **45**
3.1 Diseño metodológico **45**
3.1.1 Tipo de Investigación **45**
3.1.2 Nivel de Investigación **45**

3.1.3 Diseño **45**
3.1.4 Enfoque **45**
3.2 Población y muestra **45**
3.2.1 Población **45**
3.2.2 Muestra **45**
3.3 Técnicas de recolección de datos **46**
3.3.1 Técnicas a emplear **46**
3.3.2 Descripción de Instrumentos **46**
3.4 Técnicas para el procedimiento de la información **46**
3.5 Matriz De Consistencia **46**
CAPÍTULO IV RESULTADOS **49**
4.1 Análisis de resultados **49**
4.2 Contrastación de hipótesis **69**
CAPÍTULO V DISCUSIÓN **70**
5.1 Discusión de resultados **70**
CAPÍTULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES **72**
6.1 Conclusiones **72**
6.2 Recomendaciones **73**
REFERENCIAS **75**
7.2 Fuentes bibliográficas **75**

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 ..... **49**

¿Se establece objetivos claros y medibles en la Institución Educativa? **49**

Tabla 2 ..... **50**

¿La Institución Educativa realiza análisis de las tendencias y del entorno para adaptar sus planes? **50**

Tabla 3 ..... **51**

¿La Institución Educativa cuenta con los recursos necesarios para alcanzar los objetivos planificados? **51**

Tabla 4 ..... **52**

¿Las autoridades ordenan y estructuran el plan para su implementación y para coordinar las actividades? **52**

Tabla 5 ..... **53**

¿La estructura organizativa facilita la comunicación y coordinación entre docentes? **53**

Tabla 6 ..... **54**

¿Existen mecanismos de coordinación efectiva entre directores y docentes? **54**

Tabla 7 ..... **55**

¿Los directores de la Institución Educativa motivan y guían a los docentes para alcanzar los objetivos? **55**

Tabla 8 ..... **56**

¿Existen canales de comunicación abiertos y efectivos entre directores y docentes? **56**

Tabla 9 ..... **57**

¿La toma de decisiones se realiza de forma participativa y consultiva cuando es necesario? **57**

Tabla 10 ..... **58**

¿Se realiza seguimiento continuo del avance hacia los objetivos establecidos? **58**

Tabla 11 ..... **59**

¿La Institución Educativa ajusta sus planes y acciones cuando se identifican desviaciones respecto a los objetivos? **59**

Tabla 12 ..... **60**

¿Se toman acciones correctivas cuando se detectan problemas en el desempeño de la organización? **60**

Tabla 13 ..... **61**

¿La gestión directiva proporciona recursos y materiales adecuados para la planificación de las clases? **61**

Tabla 14 ..... **62**

¿Existen espacios o momentos para la colaboración entre docentes para planificar actividades y proyectos que respondan a los lineamientos de la gestión directiva? **62**

Tabla 15 ..... **63**

¿La gestión directiva facilita una estructura organizativa clara que permite una correcta distribución del tiempo y de las actividades en el aula? **63**

Tabla 16 ..... **64**

¿La gestión directiva establece mecanismos eficaces para la coordinación de actividades entre docentes? **64**

Tabla 17 ..... **65**

¿La gestión directiva proporciona formación continua que te ayuda a mejorar la ejecución de tu práctica docente? **65**

Tabla 18 ..... **66**

¿Las decisiones de la gestión directiva tienen un impacto directo y positivo en el ambiente de enseñanza y aprendizaje en el aula? **66**

Tabla 19 ..... **67**

¿La evaluación docente está alineada con los objetivos estratégicos de la institución y la gestión directiva? **67**

Tabla 20 ..... **68**

¿Recibes retroalimentación por parte de la gestión directiva sobre la efectividad de las evaluaciones realizadas en el aula? **68**

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 ¿ Se establece objetivos claros y medibles en la Institución Educativa? 49

Figura 2 ¿La Institución Educativa realiza análisis de las tendencias y del entorno para adaptar sus planes? 50

Figura 3 ¿La Institución Educativa cuenta con los recursos necesarios para alcanzar los objetivos planificados? 51

Figura 4 ¿Las autoridades ordenan y estructuran el plan para su implementación de las actividades? 52

Figura 5 ¿La estructura organizativa facilita la comunicación y coordinación entre docentes? 53

Figura 6 ¿Existen mecanismos de coordinación efectiva entre directores y docentes? 54

Figura 7 ¿Los directores de la Institución Educativa motivan y guían a los docentes para alcanzar los objetivos? 55

Figura 8 ¿Existen canales de comunicación abiertos y efectivos entre directores y docentes? 56

Figura 9 ¿La toma de decisiones se realiza de forma participativa y consultiva cuando es necesario? 57

Figura 10 ¿Se realiza seguimiento continuo del avance hacia los objetivos establecidos? 58

Figura 11 ¿La Institución Educativa ajusta sus planes y acciones cuando se identifican desviaciones respecto a los objetivos? 59

Figura 12 ¿Se toman acciones correctivas cuando se detectan problemas en el desempeño de la organización? 60

Figura 13 ¿La gestión directiva proporciona recursos y materiales adecuados para la planificación de las clases? 61

Figura 14 ¿Existen espacios o momentos para la colaboración entre docentes para planificar actividades y proyectos que respondan a los lineamientos de la gestión directiva? 62

Figura 15 ¿La gestión directiva facilita una estructura organizativa clara que permite una correcta distribución del tiempo y de las actividades en el aula? 63

Figura 16 ¿La gestión directiva establece mecanismos eficaces para la coordinación de actividades entre docentes? 64

Figura 17 ¿La gestión directiva proporciona formación continua que te ayuda a mejorar la ejecución de tu práctica docente? 65

Figura 18 ¿Las decisiones de la gestión directiva tienen un impacto directo y positivo en el ambiente de enseñanza y aprendizaje en el aula? 66

Figura 19 ¿La evaluación docente está alineada con los objetivos estratégicos de la institución y la gestión directiva? 67

Figura 20 ¿Recibes retroalimentación por parte de la gestión directiva sobre la efectividad de las evaluaciones realizadas en el aula? 68

RESUMEN

La gestión directiva es importante para hacer mejor la forma de enseñar al organizar, coordinar y ayudar en las partes claves de un proceso de aprendizaje. Un buen líder da a los maestros cosas, herramientas y un lugar correcto, animando entrenamiento seguido, nuevas maneras de enseñar y el trabajo en equipo. Esto hace un ambiente bien en un colegio lo que ayuda a los maestros, mejorando su trabajo y la calidad educativa, lo cual, después sube el nivel en un colegio y apoya a los estudiantes a tener buen éxito. **Objetivo:** Determinar la relación de la gestión directiva en el fortalecimiento de la práctica docente de la I.E.T. N°21007 Felix B. Cardenas – Santa Maria, 2024. **Metodología:** nivel correlacional,tipo básico, diseño no experimental, enfoque cuantitativo. **Población:** 18 docentes de la I.E.T. N°21007 Félix B. Cárdenas. **Conclusión:** La gestión directiva se relaciona con el fortalecimiento de la práctica docente de la I.E.T. N°21007 Felix B. Cardenas – Santa Maria, 2024 ya que crea un entorno educativo favorable para la enseñanza y el aprendizaje. Una gestión efectiva proporciona recursos, establece políticas y ofrece oportunidades de desarrollo profesional, como formación continua e innovación pedagógica. Además, fomenta un clima colaborativo que permite a los docentes intercambiar experiencias, mejorar su práctica y sentirse motivados y apoyados, lo que mejora su desempeño y, en consecuencia, la calidad educativa.

Palabras claves: Gestión directiva, planificación, organización, dirección, control, práctica docente, ejecución y evaluación.

ABSTRACT

Directive management is key to strengthening teaching practice by organizing, coordinating and supporting the essential aspects of the educational process. Effective leadership provides teachers with resources, tools and an appropriate environment, promoting continuous training, pedagogical innovation and collaborative work. This creates a positive school climate that motivates teachers, improving their performance and educational quality, which, in turn, raises the academic level of the institution and promotes student success. **Objective:** Determine the relationship of management in strengthening the teaching practice of the I.E.T. N°21007 Felix B. Cardenas – Santa Maria, 2024. **Methodology**: correlational level, basic type, non-experimental design, quantitative approach. **Population**: 18 I.E.T. teachers. No. 21007 Félix B. Cárdenas. **Conclusion:** Directive management is related to the strengthening of the teaching practice of the I.E.T. N°21007 Felix B. Cardenas – Santa Maria, 2024 because it creates a favorable educational environment for teaching and learning. Effective management provides resources, establishes policies and offers professional development opportunities, such as continuing education and pedagogical innovation. In addition, it fosters a collaborative climate that allows teachers to exchange experiences, improve their practice and feel motivated and supported, which improves their performance and, consequently, educational quality.

Keywords: Management, planning, organization, direction, control, teaching practice, execution and evaluation.

INTRODUCCIÓN

La calidad educativa es un objetivo fundamental en el sistema educativo peruano, y su logro depende de diversos factores, entre los cuales destacan la gestión directiva y la práctica docente. Estos dos elementos son clave para asegurar que los estudiantes reciban una educación de calidad que responda a las necesidades del contexto social, económico y cultural del país. En este sentido, la gestión directiva juega un rol crucial al crear un ambiente organizacional favorable, establecer metas claras, proporcionar recursos adecuados y fomentar el desarrollo profesional del profesorado, lo cual influye directamente en el desempeño de los docentes en el aula.

En el caso de la I.E.T. N° 21007, se identifican ciertas áreas de oportunidad que requieren atención para fortalecer la práctica docente. Es muy importante que quien maneja la educación no solo piense en papeleo, sino que también apoye ideas que ayuden a los maestros a mejorar lo bien que saben enseñar, a probar cosas nuevas en sus métodos ya través de su avance profesional constante, hacer un impacto positivo en las notas de los estudiantes. La finalidad de esta investigación es analizar cómo una gestión directiva eficiente puede contribuir al fortalecimiento de la práctica docente en esta institución, a través de estrategias de apoyo, formación continua, y la creación de un entorno colaborativo entre los actores educativos. Este estudio busca identificar las debilidades y fortalezas dentro de la gestión educativa actual, proponiendo acciones que favorezcan el desarrollo profesional de los docentes, la mejora en la calidad de la enseñanza y el fortalecimiento de los resultados académicos de los estudiantes.

Al abordar esta temática, se pretende ofrecer recomendaciones y propuestas que no solo beneficien a la institución en cuestión, sino que también sirvan como modelo para otras instituciones educativas que enfrentan retos similares. De esta manera, se contribuirá a la reflexión y mejora de los procesos de gestión educativa en el país, teniendo como eje central el fortalecimiento de la labor docente como motor principal del cambio educativo; el mismo que se divide en siete capítulos:

Capítulo I: En el planteamiento del problema, se describe la realidad del mismo, se formulan los problemas, se establecen los objetivos, se justifican las razones del estudio, se delimita el alcance y se evalúa la viabilidad de la investigación.

Capítulo II: En el marco teórico, se analizan antecedentes de la investigación, se presenta la base teórica y filosófica, se ofrecen definiciones conceptuales, se formulan las hipótesis de la investigación y se operacionalizan las variables.

Capítulo III: En la metodología, se detalla el diseño metodológico, se define la población y la muestra, así como las técnicas para la recolección de datos y el procesamiento de la información.

Capítulo IV: Se presenta la descripción y el análisis de los resultados.

Capítulo V: Se discuten los resultados obtenidos.

Capítulo VI: Se exponen las conclusiones y recomendaciones.

Capítulo VII: Se especifican las fuentes de información bibliográfica.

CAPÍTULO I
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

A nivel internacional, hay muchos problemas que afectan tanto la gestión directiva como la práctica docente. Entre ellos están la falta de apoyo para los profesores para que mejoren, que detiene su progreso profesional y la aplicación de cosas nuevas en la forma de enseñar. También, en muchos países, los jefes de las escuelas no tienen la preparación que se necesita sobre cómo manejar una escuela, lo cual afecta las decisiones importantes y la creación de espacios de aprendizaje buenos. No tener acceso igual a recursos para aprender, especialmente en áreas del campo o de bajos recursos, es un reto grande. Adicionalmente, la carga burocrática grande que se pone sobre los profesores hace que tengan menos tiempo y fuerza para concentrarse en enseñanza efectiva. También, el trabajo malo, los sueldos pocos y la falta de ganas entre los profesores son causas que hacen que haya una calidad baja en la enseñanza. Todo esto junto afecta negativamente el trabajo tanto de directores como de maestros; limitando así la buena educación a escala mundial.

En Perú, uno de los obstáculos principales es que no hay una formación continua y capacitación adecuada para los docentes, lo que hace difícil mejorar sus conocimientos y usar nuevas formas de enseñar. También, la forma en que se dirige en muchas escuelas enfrenta problemas con falta de liderazgo efectivo y preparación en gestión de educación, lo cual hace difícil tomar decisiones importantes y apoyo a los profesores. La desigualdad en el reparto de recursos educativos, sobre todo en áreas rurales, empeora la situación porque muchas escuelas no tienen buena estructura, tecnologías y materiales para enseñar. La carga grande de trabajo que tienen que hacer los maestros usa tiempo de su trabajo pedagógico, mientras que las formas de trabajo y salarios bajos crean poco interés y tocan la calidad de su tarea. Estos problemas están conectados y a contribuyen a la dificultad de mejorar la práctica docente y la gestión educativa en el país.

Hoy en día, la gestión directiva y la práctica docente son muy importantes porque son bases clave para asegurar una educación de calidad. La gestión directiva eficaz ayuda a hacer un lugar organizado y motivado, donde los maestros pueden hacer su

trabajo mejor. Los líderes educativos a través de una gestión adecuada pueden hacer elecciones que funcionen a largo plazo, dar cosas y ayudar a que los profesores crezcan en su trabajo. Hacer un espacio bueno en la escuela donde sea fácil aprender. En cambio, la práctica de un maestro es clave porque los profesores son los que enseñan directamente y tienen el poder de cambiar mucho el rendimiento en la escuela. El desarrollo total de los alumnos hace que la mejora en el trabajo de los maestros sea muy importante. En un entorno global que cambia, con nuevos retos educativos, tanto el manejo de dirección como la práctica docente debe cambiar a nuevas necesidades continuamente, como usar tecnología educativa, formas activas y poner diversos ambientes de cultura y sociedad. Un buen líder que sabe dirigir y enseñanza ayuda a hacer ciudadanos que piensan bien, son responsables y pueden afrontar los desafíos del futuro.

En la I.E.T. Félix B. Cárdenas se observó mal rendimiento escolar, lo que muestra un no uso bueno de métodos enseñanza efectivos o un sistema antiguo para enseñar. También desmotivación y cansancio en los maestros por mucho trabajo papeleo, mal ambiente laboral y falta desarrollo profesional constante. Además, mala organización del salón junto con problemas por mal comportamiento hace más difícil el camino de aprender y enseñar. Escasa ayuda con materiales educativos y computadoras al igual que no colaboración entre profesores muestran lo dificultoso que es para los maestros dar una buena educación. Estos problemas son señales claras de que se bebe mejorar la forma en que enseñan los maestros por medio de un mejor manejo directivo y más gastos en su capacitación.

En relación a la gestión directiva se observó la falta de liderazgo efectivo por parte de los directores, lo cual puede causar a tomar de decisiones equivocadas y a la ausencia de planificación estratégica. Esto afecta la organización y distribución de recursos, dificultando el apoyo a los docentes y el adecuado desarrollo del proceso educativo. Además, la falta de comunicación clara y fluida entre los directivos, docentes, estudiantes y padres de familia genera confusión y descoordinación, lo que impacta negativamente en la calidad educativa. También se pudo observar una falta de apoyo en la implementación de nuevas metodologías de enseñanza, así como en el desarrollo profesional de los docentes, lo que limita su capacidad de innovación y adaptación.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera se relaciona la gestión directiva en el fortalecimiento de la práctica docente de la I.E.T. N°21007 Felix B. Cardenas – Santa Maria, 2024?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿De qué manera se relaciona la planificación de la gestión directiva en el fortalecimiento de la práctica docente de la I.E.T. N°21007 Felix B. Cardenas – Santa Maria, 2024?
- ¿De qué manera se relaciona la organización de la gestión directiva en el fortalecimiento de la práctica docente de la I.E.T. N°21007 Felix B. Cardenas – Santa Maria, 2024?
- ¿De qué manera se relaciona la dirección de la gestión directiva en el fortalecimiento de la práctica docente de la I.E.T. N°21007 Felix B. Cardenas – Santa Maria, 2024?
- ¿De qué manera se relaciona el control de la gestión directiva en el fortalecimiento de la práctica docente de la I.E.T. N°21007 Felix B. Cardenas – Santa Maria, 2024?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación de la gestión directiva en el fortalecimiento de la práctica docente de la I.E.T. N°21007 Felix B. Cardenas – Santa Maria, 2024.

1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar la relación de la planificación de la gestión directiva en el fortalecimiento de la práctica docente de la I.E.T. N°21007 Felix B. Cardenas – Santa Maria, 2024.
- Determinar la relación de la organización de la gestión directiva en el fortalecimiento de la práctica docente de la I.E.T. N°21007 Felix B. Cardenas – Santa Maria, 2024.

- Determinar la relación de la dirección de la gestión directiva en el fortalecimiento de la práctica docente de la I.E.T. N°21007 Felix B. Cardenas – Santa Maria, 2024.
- Determinar la relación del control de la gestión directiva en el fortalecimiento de la práctica docente de la I.E.T. N°21007 Felix B. Cardenas – Santa Maria, 2024.

1.4 Justificación de la investigación

Justificación teórica

Se justifica teóricamente porque la gestión directiva es crucial para mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje, ya que no solo depende de la infraestructura, sino también de las capacidades de los directivos para crear un entorno favorable al desarrollo profesional del profesorado y al éxito de los estudiantes. Basada en aproximaciones tales como el constructivismo de Bruner y Piaget, esta gestión debe mirar a promover un aprendizaje activo que se centra en el estudiante y hacer que la formación continua y el intercambio de buenas acciones sea fácil. La gestión también debe ser en equipo, según la idea de John Dewey, permitiendo la participación de los maestros en tomar decisiones. Esto hace más fuerte su sensación de pertenencia y autónoma. Además, siguiendo la mirada de Paulo Freire, la gestión debe motivar una educación clara, donde los maestros hagan el papel de cambiadores transformando así el entorno social y escolar.

Justificación practico

Una gestión directiva adecuada puede cambiar la forma en que se enseña, haciendo mejor los aprendizajes del alumno. En la I.E.T. N°21007, se necesita mejorar la forma en que se da clase para cumplir con las exigencias actuales de calidad educativa. La gestión de liderazgo debe dar ayuda a los profesores a través de más formación continua, hablando claro y dándoles motivación, descubriendo sus necesidades y dar acceso a materiales educativos y técnicos. También, debe animar un análisis constante de la formación en que se da clase para asegurar que se usen modos y técnicas que encajen con la situación, esto ayudará en subir la calidad educativa.

Justificación social

Desde una perspectiva social, la gestión directiva en el mejoramiento de la práctica la enseñanza toca mucho a la comunidad educativa. Una buena gestión no solamente

hace mejores los datos académicos, sino que también ayuda a construir valores, igualdad y unidad social; la educación es muy importante para crear una sociedad justa. En Santa María, fortalecer la práctica docente mediante una gestión adecuada no solo mejoran los rendimientos académicos, sino que también forma ciudadanos críticos y comprometidos. Capacitar, apoyar y motivar a los docentes permite ofrecer una educación de calidad que beneficia a los estudiantes y contribuye al bienestar de la comunidad. Esta tesis aborda la necesidad de un cambio en las prácticas pedagógicas y una gestión sólida para transformar la educación, respondiendo a las expectativas de la comunidad educativa.

1.5 Delimitaciones del estudio

La presente investigación se delimita en el 2024 y geográficamente el distrito de Santa María.

1.6 Viabilidad del estudio

Es viable debido a la necesidad de mejorar la calidad educativa en el contexto local, la posibilidad de obtener datos específicos y relevantes, la capacidad de implementar cambios prácticos en la institución y la alineación con los intereses académicos y las políticas educativas. La investigación tiene el potencial de generar resultados que no solo beneficien a la institución, sino que también puedan ser aplicados en otras instituciones educativas que enfrenten desafíos similares.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Grajales & Restrepo & Salamanca & Vallecilla (2023) en su investigación titulada *"Propuesta de gestión directiva para mejorar la gestión de talento humano y las responsabilidades en la Institución Educativa"*, su propósito es presentar una propuesta de gestión administrativa que facilite el crecimiento de la Institución María Salomé, basándose en los principios del conocimiento técnico, económico, organizacional y del comportamiento humano, con el fin de desarrollarse de manera sistemática, proactiva, multidisciplinaria y participativa, logrando así una educación de calidad. La investigación concluye que todos los procesos educativos y administrativos en una institución deben ser ejecutados con un alto grado de compromiso. Este estudio permitió conocer las dinámicas escolares a través de experiencias reales dentro del colegio, y propició el descubrimiento de hallazgos importantes que ayudaron a consolidar una estructura documental. Además, se identifican las deficiencias y necesidades existentes en la institución, todas enfocadas en la gestión administrativa desde una perspectiva laboral, abarcando aspectos como el liderazgo, el clima laboral, el trabajo en equipo, la comunicación, los roles, las funciones y la motivación del personal, entre otros factores (p. 36).

Medina (2023) en su investigación titulada *"La gestión directiva en Instituciones Educativas Inclusivas de la Provincia de Córdoba, localidades de sierras chicas, en el período comprendido entre el 2019-2020"*, tiene como objetivo analizar las características de la gestión directiva en relación con las dimensiones de cultura, política y práctica en instituciones educativas identificadas como inclusivas, tanto en el nivel primario como secundario, y tanto de gestión estatal como privada, ubicadas en las localidades de Sierras Chicas, en la Provincia de Córdoba. La investigación concluye que los miembros de las comunidades educativas seleccionadas valoran significativamente la coordinación entre los integrantes del equipo directivo,

la organización de recursos y apoyos, las relaciones interpersonales, la comunicación, el trabajo en red y los dispositivos que facilitan la accesibilidad en las instituciones para el bienestar de todos. Además, se destacó la relevancia de los valores y principios aplicados en cada institución según su cultura, los cuales favorecen el desarrollo de comunidades educativas más inclusivas (p. 93).

Salazar (2021) en su investigación titulada "*Las prácticas de gestión directiva y de liderazgo educativo en el desarrollo de competencias interculturales en escuelas con Proyecto Intercultural Bilingüe Mapuche de la Región de la Araucanía, Chile*", tiene como objetivo analizar las prácticas de gestión directiva y liderazgo educativo en el fortalecimiento de las competencias interculturales de los estudiantes en las escuelas que implementan el Proyecto de Educación Intercultural Bilingüe Mapuche. La investigación concluye que, desde una perspectiva cuantitativa, el equipo directivo y los docentes tienen una visión positiva sobre las prácticas de gestión y liderazgo educativo. Sin embargo, al ampliar el análisis a todos los actores involucrados en las instituciones educativas, se revela una visión crítica que pone de manifiesto diversas brechas en el desarrollo de competencias interculturales, las cuales son esenciales para que los estudiantes puedan interactuar entre diferentes culturas (p.335).

2.1.2 Investigaciones nacionales

Manrique (2024) en su investigación titulada *"Gestión directiva en el fortalecimiento de la práctica docente en época cambiante de escuelas de Lima Metropolitana, 2024"*, tiene como propósito investigar la relación entre la gestión directiva y el fortalecimiento de la práctica docente en contextos de cambio en las escuelas de Lima Metropolitana, con el fin de contribuir al cumplimiento del ODS 4. La investigación concluye que la gestión directiva no solo favorece la implementación de estrategias pedagógicas innovadoras y flexibles, sino que también fomenta un entorno escolar que respalda el desarrollo profesional continuo de los docentes (p. 30).

Uceda (2023) en su investigación titulada *"Relación entre la gestión directiva y la práctica docente virtual en instituciones educativas rurales y urbanas de La Libertad"*, su objetivo es explorar la relación entre la gestión directiva y el fortalecimiento de la práctica docente en el contexto de la educación virtual en instituciones rurales y urbanas. La investigación concluye que la gestión directiva no solo favorece la implementación de estrategias pedagógicas innovadoras y adaptables, sino que también fomenta un ambiente escolar que apoya el desarrollo profesional continuo de los docentes (p. 40).

Chinchayhuara & Sánchez (2021) en su investigación titulada *"Gestión directiva y práctica docente en Instituciones Educativas Públicas de la Ciudad de Chimbote"*, tuvieron como objetivo analizar la relación entre la gestión directiva y la práctica docente. Los resultados obtenidos indicaron una correlación positiva moderada, con un valor p = 0.687, entre la gestión directiva y la práctica docente. Además, la relación resultó significativa al 5%, lo que llevó a aceptar la hipótesis planteada en la investigación, que confirma la existencia de una relación entre las variables estudiadas (p. 36).

2.2 Bases teóricas

V1: Gestión Directiva

Según Laura (2025) En cualquier sociedad, la educación es un soporte del progreso; las escuelas son lugar donde se construye el futuro de las generaciones futuras. En este sentido, la administración lidera un papel muy importante y es motor para el buen funcionamiento de colegios ayudando a hacer sistemas mejores para enseñar que sean buenos para el estudiante y le den las herramientas que necesitan para enfrentar los retos que vienen.

Rivadeneyra (2022) La meta es llevar a cabo un grupo de pasos para llegar a los objetivos. Un proceso de gestión crea un avance en el trabajo de una asociación. Su enfoque está en ayudar a coordinar dentro de la organización. Es el trabajo que hace el equipo líder fuera y en la institución por igual. Las actividades de enseñanza y extraescolares son dirigidas y observadas.

Importancia

Según Laura (2025) La gestión directiva en la institución educativa va más allá del edificio administrativo en el colegio. Es un sistema difícil que incluye la organización, ejecución supervisión y valoración de todos los actos hechos en el campo educativo con r calidad académica y desarrollo completo de lo estudiante destaca por un:

- **Liderazgo:** Los equipos de dirección deben poseer la habilidad para guiar e inspirar a los integrantes de la comunidad educativa, promoviendo un entorno laboral cooperativo y positivo.

  Ejemplo: Un jefe de gran empresa que apoya a sus trabajadores durante momentos difíciles, mostrando una forma buena, fuerte, y siempre ahí para ayudar a los empleados. Un líder con esta manera no sólo pasa trabajos, sino que se une con su equipo, anima la unión y hace un espacio de confianza y respeto.

  Situación específica: Durante un mal momento económico, un jefe mantiene un equipo trabajando bien en lo que se quiere a largo plazo, hace reuniones cada semana para hablar de los avances y problemas, y festeja los logros, grandes o pequeños, para tener un buen ánimo.

- **Visión estratégica:** Es muy necesario que el jefe del colegio haga un plan claro para el lugar, poniendo metas y objetivos que ayuden a lograr lo mejor en enseñar a todos.

  Ejemplo: El jefe que puede ver lo que va a venir en el mercado y hacer planes para el futuro de su empresa según datos, ideas y experiencia, en esto, una visión estratégica significa encontrar buenas posibilidades para crecer y cambiar con el ambiente que cambia para mantenerse bien contra los demás.

  Situación específica: En un campo tecnológico, un jefe mira que la gente tiene mucho interés en la inteligencia artificial y escoge que su compañía ponga en el estudio y creación para sacar nuevos productos en esa área, permitiendo así a la empresa quedarse bien en el futuro.

- **Compromiso con la calidad:** El alto manejo debe ser bien informado sobre un proceso que siempre cambia para hacer mejor las formas de enseñar y aprender, asegurándose que todos los alumnos obtengan buena educación.

Ejemplo: Una cabeza que pone. Las normas altas sobre buen trabajo y asegura que todos en el grupo. Ellos están preparados para seguir esas normas. Este apoyo está claro en todos los niveles de la compañía, desde hacer cosas hasta ayudar al cliente.

Situación específica: El jefe de trabajo de una planta que hace cosas mira los métodos para hacer cosas para asegurarse de que no hay fallas, hace revisión dentro a menudo y anima la preparación continua sobre maneras para mejorar. Esta forma asegura que los productos son siempre buenos y de alta calidad gustan a las personas que los compran.

- **Adaptación a los desafíos:** La escuela debe poder cambiar a las necesidades siempre cambiantes de la sociedad, cambiando sus maneras y herramientas para dar una buena educación.

  Ejemplo: Un líder que se ocupa de los cambios en el mercado, la tecnología o cosas imprevistas con habilidad y flexibilidad, cambiando rápido los planos de la empresa cuando hay que hacerlo. La habilidad para adaptarse también se ve en cómo ellos manejan los recursos, los equipos y los procedimientos ante nuevas exigencias.

  Situación específica: Durante la epidemia de COVID-19 muchos jefes tuvieron que cambiar rápidamente sus "trabajos a formas de trabajo desde casa". Un jefe que tuvo este problema usamos herramientas del Internet nuevas para hacer más simple comunicación y trabajo juntos cambió en plan de ventas para enfocarse en ventas por línea y ayudó con ánimo y en trabajo a sus trabajadores para manejar la incerteza.

Beneficios

Según Laura (2025) Una buena administración directiva se ve en muchas cosas buenas para la comunidad educativa.:

- **Mejores aprendizajes:** Un ambiente educativo positivo y bien organizado, dirigido por un equipo de dirección, se relaciona con un mejor rendimiento académico de los alumnos.

  Ejemplo: En una escuela secundaria, el director pone un grupo de

talleres y programas de apoyo académico, dando cosas extras para estudiantes con problemas. También, hace encuentros frecuentes con los maestros para mirar cómo van los estudiantes, hallar zonas que necesitan cambio y arreglar las formas de enseñar según lo que requiere cada grupo. Así que los alumnos muestran un buen resultado en el escuela con una mejora notoria en sus notas y habilidades mentales.

- **Mayor compromiso:** En una escuela, cuando el líder de la educación hace sentir a la gente que forman parte de algo y les da un trabajo conjunto, la gente en esa escuela ayuda de forma más activa en hacer y aprender.

  Ejemplo: El jefe de un colegio crea un sistema que incluye a todas las personas. Ellos se juntan seguido con los padres, profesores y alumnos. El jefe organiza cosas en la escuela que ayudan a todos. El jefe hace que todos trabajen juntos y se sientan valiosos y escuchados. También, se ponen marcha cosas donde tanto alumnos como profesores pueden ayudar activamente como campañas de voluntariado o cosas fuera de clase que hacen más fuerte el sentirse parte de algo.

- **Desarrollo profesional:** Un buen grupo de jefes se mira por el avance profesional de los maestros, dando chances para su formación y su desarrollo.

  Ejemplo: En una escuela de secundaria, los encargados dan mucha importancia a cursos y entrenamientos para maestros. Ellos crean seminarios, clases y días de aprendizaje sobre nuevas formas de enseñar y el uso de aparatos en salones. Además, se brinda apoyo y orientación a los maestros en su desarrollo personal y profesional mediante mentores internos y oportunidades de networking con otros educadores. Esta inversión en el crecimiento de los docentes resulta en un mejor desempeño en el aula y un ambiente de aprendizaje más actualizado.

Los Retos de la Gestión Directiva en la Actualidad

Según Laura (2025) La administración directiva en la entidad educativa se topa con desafíos específicos en el contexto actual:

- **La diversidad de los estudiantes:** Las academias deben tener la capacidad para atender las necesidades del alumno Cada vez más variada, con distintos orígenes, culturas y necesidades, se diversifica cada vez más, con una diversidad cada vez mayor.
- **La inclusión educativa:** La dirección escolar debe esforzarse para asegurar que todo el alumnado acceda a una educación de calidad, sin importar sus características
- **La tecnología en el aula:** La incorporación en el ámbito de las tecnologías digitales en los procesos educativos representa un desafío clave para la comisión directiva.
- **La participación de las familias:** La academia debe reforzar el vínculo con las familias, integrando a los papás en los procesos educativos de sus niños.

Claves para una Gestión Directiva Exitosa

Según Laura (2025) Para que la comisión directiva esté eficaz, es esencial:

- **Establecer una cultura institucional positiva:** Es fundamental un ambiente educativo que fomente el respeto, la cooperación y una comunicación fluida para un aprendizaje efectivo.
- **Promover un clima organizacional favorable:** Es imprescindible un entorno de enseñanza que promueva el respeto, la colaboración y una comunicación clara para un aprendizaje eficiente.
- **Fomentar la participación de todos los miembros de la comunidad educativa:** La administración directiva debe ser inclusiva, incorporando al alumno, padre, profesor y personal administrativo en los procesos de decisión.
- **Impulsar la innovación educativa:** La institución educativa debe permanecer en permanente evolución, investigando nuevas tácticas y recursos para mejorar la calidad de la instrucción y el aprendizaje.

El clima organizacional y cómo se relaciona con la gestión directiva

Según Laura (2025) El ambiente organizacional hace referencia a la calidad del entorno que impacta en la conducta de los integrantes.

- **Subprocesos del clima organizacional:** Solución de problemas y contextos de enseñanza.
- **Negociación:** Proceso de transferencia de valores entre dos o más entidades.
- **Entornos de Aprendizajes:** Esenciales para desarrollar las habilidades de todos los integrantes de la comunidad educativa.

Recomendaciones para fortalecer la gestión directiva

Según Laura (2025) Para mejorar la comisión directiva se sugiere:

- **Capacitación y desarrollo profesional:** Brindar beneficios de capacitación a los grupos directivos.
- **Comunicación efectiva:** Animar un intercambio de información claro y transparencia entre todos los miembros de la entidad educativa entre todos los miembros del centro educativo.
- **Trabajo en equipo:** Promover el trabajo conjunto y la cooperación entre los dirigentes, profesores y otros miembros de la comunidad.
- **Evaluación y mejora continua:** Establecer sistemas de evaluación para identificar áreas de oportunidad y desarrollar tácticas para tratarlas.

Etapas

Rivadeneyra (2022) Hay cuatro pilares fundamentales para una gestión efectiva, los cuales son tan cruciales que se les considera la base o columna vertebral de la organización o institución.

- **Planeación:** Implica definir objetivos y metas, así como elaborar un plan de acción para ejecutar estrategias, asignar recursos y determinar las actividades a llevar a cabo.
- **Organización:** Se organiza y estructura el plan para su ejecución, coordinando cada actividad, asignando responsabilidades, tiempos y métodos. Esta fase es crucial, ya que, sin una adecuada organización, existe el riesgo de que los objetivos planteados no se logren.
- **Dirección:** Es hecho por líderes que pueden inspirar a los miembros de la escuela para que hagan sus deberes bien y alcancen las metas.

- **Control:** Por medio de medidas exactas, se puede mirar y calificar lo bien que trabajan y lo mucho que alcanzan las metas puestas.

Dimensiones

La ayuda para dirigir en las escuelas es clave para hacer que la enseñanza y el aprendizaje sigan bien y rápido. En el liderazgo y en la gestión de educación están muy importantes la organización, el trabajo juntos, administración y supervisión de (la forma clásica de administrar). A continuación, te digo cómo se ponen estas partes dentro del ambiente escolar:

1. Planeación

La planeación es lo primero que debes hacer en establecer objetivos claros y definidos, metas alcanzables y métodos que guíen la acción de la organización educativa la actividad de la institución educativa. Este proceso necesita la identificación de las necesidades y prioridades tanto a corto como a largo plazo.

Pasos en la planeación educativa:

- **Análisis de la situación:** mirar el ambiente de la escuela (edificios, trabajadores, necesidades de los estudiantes, entre otros).
- **Definición de objetivos:** Decidir metas que ayuden al crecimiento completo tanto de los estudiantes como de la escuela.
- **Desarrollo de estrategias:** Poner en marcha planes de actividad para guiar el proceso educativo, con proyectos aprendibles, actividades extraescolares y programas de educación continua.
- **Planificación de recursos:** Descubrir qué materiales y dinero son necesarios para lograr las metas que se quieren.

2. Organización

La acción de organizar es la cosa correcta que los recursos humanos, las cosas y el dinero deben hacer para llegar a las metas educativas. Esto incluye darles tareas y deberes a los trabajos, así como crear un lugar de trabajo donde todos trabajen juntos.

Aspectos clave en la organización educativa:

- **Definir roles y responsabilidades:** Los jefes de escuela deben ordenar el personal educativo, administrador, y ayudante dando trabajos precisos y poner expectativas nítidas.

- **Distribución de recursos:** uso adecuado de los recursos, tanto físicos como tecnológicos, que se ponen a disposición para garantizar que son usados bien en el aprendizaje.
- **Establecer estructuras jerárquicas:** Hacer un orden que ayude a hablar, decidir y hacer planes e ideas.

3. Dirección

La gestión trata de guiar, motivar y organizar a todos los miembros de la escuela para que trabajen. En la búsqueda de objetivos comunes, este proceso necesita habilidades para liderar, hablar y la capacidad para tomar buenas decisiones.

Elementos clave en la dirección educativa:

- **Liderazgo:** El jefe o grupo líder debe actuar como guía estimulante, ayudando a un ambiente bueno en el trabajo e impulsando el ánimo y dedicación de los maestros y alumnos.
- **Toma de decisiones:** Las opciones deben basarse en el análisis de información y en mirar cómo el contexto escolar afecta a esas decisiones, y deben ser claras con buena comunicación.
- **Coordinación y comunicación:** Es muy importante crear una comunicación clara y fácil entre las diferentes partes. La asociación de maestros incluye las reuniones frecuentes, los informes y otros caminos de comentarios.

4. Control

El manejo de la educación se trata de evaluar y ver los caminos de la enseñanza y organización para asegurar que se logren las metas puestas. Por medio de este proceso se busca ver problemas temprano y hacer cambios si son necesarios.

Aspectos del control en la gestión educativa:

- **Evaluación continua:** Ponga sistemas de ver que midan el trabajo escolar de los estudiantes, el trabajo de los maestros, y lo bien que salen los planos llevados a cabo.
- **Monitoreo de procesos:** Mirar la puesta en marcha de los planos y acciones que se hicieron, viendo si se hacen de acuerdo con los tiempos y normas fijadas.
- **Retroalimentación y ajustes:** A partir de la evaluación, proporcionar

retroalimentación constructiva y realizar ajustes necesarios en la programación y realización de los planes.

V2: Práctica Docente

Arufe (2023) La práctica pedagógica alude al conjunto de, tácticas y procedimientos que un profesor realiza tanto en el salón de clases como en el exterior para promover el proceso de aprendizaje de los alumnos. Implica la implementación de los saberes pedagógicos, las capacidades pedagógicas y las posturas profesionales con el objetivo de promover un entorno de aprendizaje efectivo, inclusivo y significativo.

Pérez & Gardey (2021) El concepto La práctica docente no posee una definición exclusiva ni puede ser explicada de manera simple. Es un término amplio que hace referencia a la labor social llevada a cabo por un docente o educador al impartir lecciones. Así, la práctica educativa se encuentra influenciada por diversos elementos, que van desde la educación académica del docente hasta las particularidades de la institución en la que enseña, teniendo en cuenta también el deber de adherirse a un programa dictado por el Estado y las variadas respuestas y reacciones de los alumnos.

Tips para mejorar tu práctica docente

Arufe (2023) Sugiere que los docentes, al igual que otros profesionales, deben esforzarse por ofrecer lo mejor de sí mismos en cada ciclo académico. Para ayudarte a alcanzar este objetivo, te presento 8 recomendaciones para que las reflexiones y, si es posible, las mejores y trabajes en ellas a diario. Existen muchas más, pero considero que estas son particularmente importantes.

1. Lectura de artículos científicos y libros

La lectura ha sido históricamente una clave para el éxito en la vida. Sin embargo, cada vez son menos las personas que leen, y especialmente quienes se toman el tiempo para leer detenidamente un artículo o una publicación en un blog. La prisa ha prevalecido en nuestra sociedad, y dedicar tiempo a leer más allá de un titular es un esfuerzo que solo algunos realizan. Los artículos científicos y los libros son dos fuentes de información valiosas que pueden contribuir a mejorar nuestra labor docente.

2. Asistencia a cursos, congresos, foros, etc.

Otra fuente relevante de formación continua son los cursos, congresos, seminarios, jornadas, foros y otros tipos de capacitación, tanto presenciales como en línea, que están disponibles hoy en día. Son numerosas las instituciones educativas que han comenzado a organizar estos eventos formativos, los cuales proporcionan nuevas perspectivas para nuestra labor docente. Algunos son gratuitos y otros requieren un pago, pero todos aportan algo valioso para nuestro aprendizaje.

3. Conversaciones con otros profes

Compartir experiencias con los docentes siempre es valioso, pero más allá de eso, los animo a participar en las clases de otro profesor. En ocasiones intentamos replicar o imitar lo que un compañero ha logrado exitosamente en su aula, pero sin comprender cómo lo ha implementado, cómo interactúa con sus estudiantes, etc. Es decir, sin conocer el contexto y la rutina diaria de ese docente. Por eso, la mejor manera de aprender de los demás es observando directamente sus clases. Sería ideal que existiera algún programa organizado por las instituciones educativas que facilitara este tipo de intercambios, permitiéndonos asistir como oyentes a las clases de otros profesores.

4. Práctica voluntaria

El camino de desarrollo profesional es ideal para estudiantes o recién graduados. Representa una forma adicional de adquirir experiencia que contribuirá a mejorar su desempeño profesional. En mi caso, siempre trato de apoyar a mis estudiantes con proyectos de Aprendizaje Servicio, como el de la Bicicleta Viajera, aunque soy consciente de lo complicado que puede ser organizarlos. Además, participar en una ONG como Cáritas para ayudar a niños a través de clases particulares puede ser una opción excelente. Dedicar tiempo a los demás es una excelente manera de colaborar y promover la justicia social.

5. Reflexión interna

Nada de lo que hacemos en nuestra labor tiene valor si no lo reflexionamos. A veces pensamos que estamos haciendo bien las cosas, pero en realidad no es así. Reflexionar sobre nuestras clases nos permite analizar cómo nos hemos comunicado con los estudiantes, observar sus expresiones faciales y corporales, la información que les hemos proporcionado, etc. Todo esto puede

ayudarnos a reconsiderar nuestra práctica y mejorarla. En mi caso, siempre digo que por cada hora de clase que doy, dedico dos horas a reflexionar sobre ella.

6. Investigación

Recientemente, he observado en las redes sociales una tendencia entre algunos docentes que afirman que solo lo que cuenta con evidencia científica es válido. Esto es cierto, pero no siempre es necesario llevarlo al extremo ni presionar a los profesores para que justifiquen científicamente todo lo que hacen en su día a día, ya que eso sería prácticamente imposible. Es fundamental usar el sentido común y apoyarse en la ciencia, pero también es importante explorar nuevas ideas y luego analizar su impacto con alguna evidencia científica. Investigar los efectos de todas las actividades que proponemos a nuestros estudiantes o de las estrategias de enseñanza que empleamos es inviable, pero debemos seguir avanzando poco a poco, descubriendo nuevos hallazgos en la investigación.

7. Feedback externo

Nos enfocamos tanto en evaluar a los estudiantes, pero no les damos la oportunidad de evaluarnos a nosotros. Proporcionar a nuestros alumnos una herramienta para conocer su percepción y opinión sobre nuestras clases puede ser muy útil para nuestro desarrollo profesional. En mi caso, siempre les entrego al final del curso un cuestionario que he estado utilizando durante años, pero además trato de realizar una encuesta a mitad del curso para identificar aspectos que pueda mejorar antes de que termine la materia.

8. Desarrollo de las habilidades blandas

Las habilidades blandas han sido el foco de numerosos artículos y publicaciones en el ámbito profesional. Son competencias clave para alcanzar la excelencia. Cualquier medida que tomemos para potenciar nuestra creatividad, capacidad de adaptación, ética, trabajo en equipo, liderazgo, resiliencia, entre otros, resultará sumamente beneficiosa.

Características

Según Pérez & Gardey (2021) Se puede sostener que la práctica pedagógica está influenciada por el entorno social, histórico e institucional. Su progreso y transformación son incesantes, dado que se renueva en cada sesión de clase. Esto significa que el profesor debe llevar a cabo diversas tareas al mismo

tiempo como parte de su trabajo profesional y debe proporcionar soluciones improvisadas ante problemas inciertos.

Desde otra perspectiva, se puede decir que la práctica docente comprende tanto la función pedagógica (instruir) como la forma en que cada profesor se adquiere su papel (educándose continuamente, actualizando sus conocimientos, adoptando compromisos éticos, entre otros). Ambas dimensiones están, respectivamente, establecidos por el contexto social (como la escuela, la ciudad o la nación). En conclusión, la práctica pedagógica se compone de la educación académica, los materiales bibliográficos utilizados, la habilidad para socializar, el talento pedagógico, la experiencia y el entorno externo. Todos estos componentes se fusionan de diferentes formas, creando distintas formas de práctica docente según cada maestro, lo que, a su vez, dará lugar a resultados variados.

Enfoques

Según Pérez & Gardey (2021) Durante varias décadas prevaleció la noción de que para adquirir una práctica solo se necesitaba imitar a aquellos que ya tenían experiencia en ella. No obstante, gracias a una mejor comprensión de los problemas que pueden surgir al realizar una práctica y a los avances teóricos en el área, se desarrolló un modelo de formación más amplio y flexible. Algunos enfoques principales de la práctica docente:

- **Tradicional:** Similar al enfoque tecnocrático, que está centrado en la técnica, el enfoque convencional promueve un sistema donde los aspirantes a profesores reciben una formación teórica durante varios años y luego aplican esos conocimientos en un aula real, bajo la supervisión de un experto. En resumen, sostiene que debe haber una única forma de realizar el trabajo docente, la cual no debe depender de la intuición ni de decisiones impulsivas del maestro.
- **Constructivista:** Al igual que el enfoque tecnocrático, que se enfoca en la técnica, el enfoque convencional promueve un sistema donde los aspirantes a profesores reciben una educación teórica durante varios años y posteriormente aplican dichos conocimientos en un aula auténtica, bajo la guía de un especialista. El cree que solo hay una manera de hacer el trabajo de un profesor y no debería basarse en lo que siente y decide pronto.

- **Constructivista-crítico:** La gente hoy en día está hablando mucho sobre esto. Los estudios en el campo de la educación han estado trabajando en la importancia de pensar antes de actuar en las primeras décadas del siglo XX. Esta idea muestra un gran cambio del viejo método porque anima a los maestros no solo para detenerse y meditar antes de hacer algo, sino también a pensar después de haberlo hecho; así pueden revisarse mejor y crecer con el tiempo, creando formas nuevas y adecuadas de trabajo. Lawrence Stenhouse dijo que los maestros deben convertirse en investigadores de verdad en su clase, construyendo y modelando por paso su propio saber.

Competencias básicas para la práctica docente

Según Zabalza (2017) Estas son las 10 habilidades esenciales para la práctica docente

1. **Planear el aprendizaje:** En enseñar, una de las capacidades más importantes es poder organizar las lecciones para llegar a lograr las metas que se han puesto.
2. **Definir los contenidos disciplinares:** Antes de enseñar en las clases, es muy importante elegir los libros y decidir la mejor forma de usos.
3. **Facilitar el entendimiento:** Es una de las habilidades importantes que tiene un profesor; saber dar y explicar los datos de forma que las niñas entiendan rápido.
4. **Utilizar las nuevas tecnologías:** Es muy importante que los profesores se formen en esta área para poder usar las herramientas disponibles en la educación y dar una educación que no sea ajena a la vida actual.
5. **Saber sobre metodologías:** Los profesores deben estar muy familiarizados con los distintos métodos que se pueden usar en diferentes contextos, teniendo en cuenta las necesidades de los alumnos.
6. **Relacionarse con los alumnos:** En los procesos de aprendizaje, es mejor tener un buen vínculo entre el profesor y el alumno. Quererse hace que hablen más bien y ayuda a que los alumnos aprendan mejor.
7. **Ofrecer orientaciones:** Preocuparse por aprender del estudiante significa ayudarle para que siga un camino correcto de aprendizaje. Además, el

maestro debe dar apoyo a sus compañeros, creando un ambiente laboral colaborativo.

8. **Evaluar:** Hay mucho debate sobre la forma de medir. Sin embargo, no importa el método, el docente tiene que poder ver si se lograron las metas y si los materiales y maneras usadas fueron correctas.
9. **Evaluar el trabajo personal e Investigar:** Necesitas estar siempre aprendiendo. Para saber más, es muy importante unirte a la búsqueda y pensar sobre cómo enseñas.
10. **Interés en el centro educativo y en el trabajo colaborativo:** Los maestros también deben ser parte de los temas del sitio de trabajo para que ellos se ajusten con las formas de enseñar. Además, la tarea en equipo asegura mejores resultados tanto para uno mismo como para todos.

Dimensiones

La planificación, organización, ejecución y evaluación de la práctica docente son los pilares fundamentales para garantizar una enseñanza eficaz y de calidad. A continuación, se presenta una descripción de cada fase en este proceso:

1. Planificación:

Es la primera parte en los planos de enseñanza y aprendizaje y se trata de hacer bien los procesos educativos. Aquí el profesor pone metas, cosas que se tiene que ver, actividades y formas que va a usar en las clases. Un buen plan ayuda a fijar objetivos claros y da un carril para lograr las metas del aprendizaje.

Elementos clave de la planificación:

- **Objetivos:** Tienen que ser claras, posibles y medibles. Se hacen por la capacidad que se quiere aumentar en los estudiantes.
- **Contenidos:** Temas que harán durante la clase o el curso.
- **Metodología:** Estrategias de enseñar, materiales, cosas de aprender (contar, practicar, en grupo, etc.).
- **Evaluación:** Tácticas e instrumentos para medir el progreso del estudiante.
- **Tiempo:** Poner la duración de las tareas y los plazos.

Ejemplo: Si se trata de una clase de números, puedes tener un plan que trata sobre la solución de problemas con números. En este plan se dice qué

cosas se van a enseñar, qué ejercicios van a hacer los alumnos y cómo se revisará su aprendizaje.

2. Organización:

Implica distribuir los recursos y las actividades de manera efectiva para garantizar que el plan se ejecute correctamente. En esta fase, el docente prepara el entorno de aprendizaje, coordina los recursos y organiza el tiempo de manera que las actividades sean dinámicas y productivas.

Elementos clave de la organización:

- **Distribución del espacio:** Acondicionar el aula de manera que favorezca la interacción entre los estudiantes y el desarrollo de actividades.
- **Recursos y materiales:** Asegurar que se cuente con los materiales didácticos necesarios, como libros, tecnología, proyectos multimedia, etc.
- **Horario y secuencia de actividades:** Organizar las actividades en el tiempo disponible y asegurarse de que estén bien distribuidas.
- **Gestión del aula:** Establecer reglas y estrategias de convivencia para que la dinámica de trabajo sea fluida.

Ejemplo: En un aula de ciencias, organizar los materiales (como microscopios y muestras), agrupar a los estudiantes en equipos para que trabajen juntos y establecer una secuencia de actividades (introducción, experimentación, análisis y conclusión).

3. Ejecución:

Es la etapa en la que el docente lleva a cabo los procesos de enseñanza-aprendizaje en el aula. En este momento, se desarrollan las actividades previamente planificadas, se interactúa con los estudiantes y se supervisa el progreso del aprendizaje.

Elementos clave de la ejecución:

- **Desarrollo de actividades:** Implementación de las actividades propuestas en la planificación, siguiendo la metodología seleccionada.
- **Interacción con los estudiantes:** El docente debe ser facilitador del aprendizaje, motivar, orientar y resolver dudas.
- **Adaptación y flexibilidad:** Ajustar las actividades según el ritmo

de los estudiantes o las necesidades del grupo.

- **Gestión del tiempo:** Asegurarse de que las actividades se realicen dentro del tiempo estipulado, sin que se pierda el enfoque.

Ejemplo: Durante una clase de literatura, el docente podría comenzar con una breve introducción sobre el autor, luego presentar un análisis de su obra y finalizar con una discusión en grupos sobre la interpretación del texto.

4. Evaluación:

Es un proceso continuo que permite conocer el grado de aprendizajes del alumno y la eficacia de las enseñanzas. En esta fase, se valoran tanto los resultados obtenidos como el proceso seguido para alcanzar esos resultados.

Elementos clave de la evaluación:

- **Evaluación formativa:** Evaluar de manera continua durante todo el proceso de enseñanza para identificar dificultades y ajustar las estrategias de enseñanza.
- **Evaluación sumativa:** Evaluar los resultados al final de una unidad o curso para determinar el nivel alcanzado.
- **Instrumentos de evaluación:** Pueden incluir exámenes, tareas, trabajos en grupo, autoevaluaciones, observaciones del docente, etc.
- **Retroalimentación:** Proporcionar comentarios a los estudiantes sobre su rendimiento para guiarlos en su proceso de mejora.

Ejemplo: Dentro de un tema sobre historia, el profesor puede usar un examen final y una presentación en grupo para calificar el conocimiento que se ha aprendido y las habilidades de trabajar en equipo y de hablar frente a un público.

2.3 Definición de términos básicos

Gestión directiva: Habla de los pasos para planificar, organizar, dirigir y controlar actividades. Dentro de un colegio, es importante alcanzar sus objetivos y hacer un buen trabajo. Esto significa. Tomar buenas decisiones, trabajar juntos con recursos humanos y materiales, y hacer lugares buenos. Para aprender y crecer bien como estudiante.

Planificación: Es el acto de fijar metas, decidir formas de llegar a ellas y poner bien los recursos y cosas necesarias para alcanzarlas en un momento dado. En el área del aprendizaje, esto significa pensar y poner en forma pasos que llevarán la forma de enseñar y aprender de manera buena y ordenada.

Organización: Es la habilidad de poner cosas en su lugar y trabajar con otros de forma eficaz para alcanzar metas claras. En las escuelas, significa dar responsabilidades, poner a cada uno en su propio papel y hacer un lugar propicio para actividades y lograr objetivos.

Dirección: Es la acción de guiar, animar y llevar a las personas en una empresa para llegar a las metas establecidas. En el área de la escuela, quiere decir tomar decisiones, organizar cosas y apoyar un ambiente donde se trabaje juntos y que asegure el buen resultado en la enseñanza-aprendizaje.

Control: Es el proceso para ver y juzgar las acciones y resultados para asegurar que el plan ya hecho se logre. En el mundo de la educación, esto significa ver el trabajo, notar posibles cambios.

Práctica docente: Se trata del grupo de planos, formas y maneras que un profesor usa para hacer más fácil aprendizaje de los alumnos, incluyendo la preparación, hacer y mirar de cómo van los procesos de aprender y enseñar con el fin de animar el crecimiento académico y personal del alumno.

Ejecución: Es el proceso de poner en marcha actividades, planos o estrategias antes hechos. En el espacio de la institución esto significa llevar acabo las clases, acciones y maneras de enseñar durante todo el camino del saber.

Evaluación: son formas de juntar y mirar datos sobre el comportamiento de los estudiantes para ver su avance, encontrar zonas de mejora y cambiar el plan de enseñanza. En el texto educativo, se usa para ver que tanto aprende el alumno sobre temas, habilidades y formas de ser buenos.

2.4 Bases filosóficas

Las teorías de filósofos y expertos en educación han tenido un impacto significativo en el concepto de gestión directiva y práctica docente, ofreciendo marcos y enfoques que guían la manera en que se organizan y se desarrollan el proceso educativo.

1. John Dewey (1859-1952

Teoría del Aprendizaje Activo y la Educación Democrática:

Gestión Directiva: Dewey sugirió que la administración educativa debe ser libre y abierta, con los líderes en un papel de ayudar a los métodos de aprendizaje e impulsando la colaboración entre los distintos miembros de colegio. La educación debe incluir al estudiante y profesor en los pasos de hacer decisiones para mejorar el ambiente escolar.

Práctica Docente: En su enfoque pragmático, Dewey habló sobre la importancia de que los maestros ofrezcan experiencias de aprendizaje claras y verdaderas que metan a los chicos de manera activa. Los docentes deben fomentar los pensamientos críticos y dar la oportunidad del alumno de abordar problemas reales, garantizando que el aprendizaje se derive de la experiencia y no únicamente de la teoría.

2. Paulo Freire (1921-1997)

Teoría de la Educación Liberadora:

Gestión Directiva: Freire defendió una administración educativa que promueva la participación activa de todos los integrantes de la comunidad escolar. La gestión debe ser igual, basada en el hablar siempre, con un foco en la justicia para todos y la igualdad. Los directivos deben crear ambientes en el que los alumnos y personal tengan la oportunidad de reflexionar y transformar la realidad educativa.

Práctica Docente: Freire formuló la teoría del "educador como facilitador". La enseñanza debe ser un proceso en el que tanto los alumnos como los maestros aprenden juntos. El maestro no es el único que tiene conocimiento, sino que guía al alumno en un proceso de reflexión crítica, la conciencia social y el empoderamiento.

3. Lev Vygotsky (1896-1934)

Teoría Sociocultural del Aprendizaje:

Gestión Directiva: De acuerdo con Vygotsky, los directivos deben fomentar un ambiente favorable del aprendizaje social y colaborativo donde los alumnos puedan interactuar juntos y aprender por medio de esas interacciones. El manejo debe fomentar el trabajo en equipo y la creación de grupos de estudio que ayuden al

crecimiento mental.

Práctica Docente: Vygotsky introdujo el concepto de la Zona de Desarrollo Próximo (ZDP), que sugiere que el aprendizaje ocurre cuando los estudiantes obtienen la ayuda a través de apoyo o andamiaje lo cual les ayuda a superar los obstáculos que no pueden superar solos. Los maestros deben estar siempre viendo lo que hacen los estudiantes y dirigirlos hacia lugares donde tengan más entendimiento, dándoles el apoyo que necesitan.

4. Michel Foucault (1926-1984)

Teoría del Poder y la Disciplina:

Gestión Directiva: Foucault examinó las instituciones para educar desde un lado de poder, señalando lo importante que son los líderes en la forma y manejo de las relaciones entre el campo. La gestión debe estar alerta sobre cómo se ejerce el poder en las dinámicas educativas y esforzarse por promover una educación crítica que cuestione y transforme las estructuras de poder establecidas.

Práctica Docente: Foucault destacó que las prácticas docentes no solo se encargan de transmitir conocimiento, sino que también influyen en la formación de las subjetividades del estudiante. La disciplina y controles en el aula no son únicamente herramientas para enseñar contenido, sino también maneras de ejercer poder sobre los estudiantes. Dentro de este lugar, los profesores deben saber cómo sus modos pueden cambiar el porte y la idea de los alumnos.

5. Jerome Bruner (1915-2016)

Teoría del Constructivismo:

Gestión Directiva: Bruner sostuvo que los directivos deben promover un camino de enseñanza que ayude al aprender, la creatividad y el pensamiento fuerte. Es muy importante que los encargados se aseguren de que los maestros tengan las herramientas y materiales necesarios para crear espacios donde el estudiante pueda buscar, encontrar y hacer su propio saber.

Práctica Docente: Bruner elaboró el enfoque constructivista, que sostiene que los conocimientos se comprenden de manera eficaz cuando los alumnos participan activamente en su construcción. Los docentes deben ser ayudantes en el aprender, guiando al estudiante en la búsqueda de ideas y hacer cosas por medio de la solución de problemas y pensar mucho en ellos.

6. Jean Piaget (1896-1980)

Teoría del Desarrollo Cognitivo:

Gestión Directiva: Piaget propuso que los directivos deben pensar en las fases del desarrollo del intelecto de los chicos. Al hacer a opciones que enseñan, el manejo debe apoyar lugares donde el estudiante puede mirar su propio camino. Libremente y sin peligro respetando su habilidad para pensar y sus gustos.

Práctica Docente: Piaget enfatizó que el aprendizaje se relaciona con su mundo y arregla los problemas que están dentro de sus capacidades del cerebro. Los maestros deben hacer acciones de aprendizaje que pongan a prueba habilidades cognitivas de los estudiantes, ayudándoles a llegar al siguiente nivel de desarrollo.

7. Henri Wallon (1879-1962)

Teoría del Desarrollo Emocional y Social:

Gestión Directiva: Wallon destacó que el desarrollo emocional y social es muy importante en el aprender. Los directivos tienen que asegurarse de que la forma en que se enseña tenga en cuenta lo que siente el estudiante y cree una atmósfera que ayude al avance emocional y social de todos los miembros de la escuela.

Práctica Docente: Wallon afirmaba que los docentes deben tener en cuenta las partes de sentimientos y emoción del aprendizaje. El maestro no solo debe promover el desarrollo intelectual, sino también crear un ambiente seguro y afectivo que permita a los estudiantes explorar y expresarse emocionalmente.

8. Immanuel Kant (1724-1804)

Teoría del Conocimiento y la Autonomía:

Gestión Directiva: Kant argumentó que la educación debe ir hacia la autonomía y libertad. Los directores tienen que ayudar a una educación que muestra respeto por la dignidad y la independencia de los estudiantes, animando su habilidad para pensar y juzgar.

Práctica Docente: se centra en mejorar las habilidades de los estudiantes a pensar por ellos mismos, usando ideas buenas y lógicas. Los profesores que ayudan a estudiantes con el uso de su razón y al hacer decisiones bien hechas y solas.

Las teorías de estos filósofos y teóricos ofrecen marcos clave para las gestiones directivas y la práctica docente. En general, apoyan un tipo de aprendizaje en el que todos pueden participar, piensan, están en el centro de la enseñanza. Los pensamientos de Dewey, Freire, Vygotsky y otros muestran lo valioso que es un

aprendizaje activo, fomentar el pensamiento crítico y cuidar las necesidades cognitivas, emocionales y sociales de los estudiantes.

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

La gestión directiva se relaciona con el fortalecimiento de la práctica docente de la I.E.T. N°21007 Felix B. Cardenas – Santa Maria, 2024

2.5.2 Hipótesis específicas

- La planificación de la gestión directiva se relaciona con el fortalecimiento de la práctica docente de la I.E.T. N°21007 Felix B. Cardenas – Santa Maria, 2024.
- La organización de la gestión directiva se relaciona con el fortalecimiento de la práctica docente de la I.E.T. N°21007 Felix B. Cardenas – Santa Maria, 2024.
- La dirección de la gestión directiva se relaciona con el fortalecimiento de la práctica docente de la I.E.T. N21° 007 Felix B. Cardenas – Santa Maria, 2024.
- El control de la gestión directiva se relaciona con el fortalecimiento de la práctica docente de la I.E.T. N°21007 Felix B. Cardenas – Santa Maria, 2024.

2.6 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
V1: Gestión directiva	X1= Planificación	- Objetivos claros y medibles - Analices de planes - Gestión de recursos	1,2,3	Likert
	X2= Organización	- Gestión del tiempo - Comunicación y coordinación - Coordinación efectiva	4,5,6	Likert
	X3= Dirección	- Motivación - Comunicación abiertos y efectivos - Toma de decisiones	7,8,9	Likert
	X3= Control	- Seguimiento continuo - Manejo de proyectos - Acciones correctivas	10,11,12	Likert

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
V2: Práctica Docente	Y1= Planificación	- Recursos y materiales adecuados para la planificación de las clases - Planificación de actividades y proyectos	13,14	Likert
	Y2= Organización	- Distribución del tiempo - Mecanismos eficaces	15,16	Likert
	Y3= Ejecución	- Formación continua - Toma de decisiones	17,18	Likert
	Y4= Evaluación	- Coordinación efectiva - Retroalimentación	19,20	Likert

CAPÍTULO III
METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Tipo de Investigación

El tipo de investigación de la presente tesis es básico.

3.1.2 Nivel de Investigación

El nivel de investigación de la presente tesis es correlacional.

3.1.3 Diseño

El diseño de investigación de la presente tesis es no experimental de corte transversal.

3.1.4 Enfoque

El enfoque de investigación de la presente tesis es cuantitativo.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población la conforman 18 docentes de la I.E.T. N°21007 Félix B. Cárdenas

3.2.2 Muestra

La muestra la conforman por el total de la población por ser un margen pequeño.

3.3 Técnicas de recolección de datos

3.3.1 Técnicas a emplear

La técnica que se emplea para recolectar los datos de la investigación es la encuesta.

3.3.2 Descripción de Instrumentos

El instrumento está constituido de preguntas, precisamente 12 preguntas para la variable gestión directiva y 09 preguntas para la variable de práctica docente.

3.4 Técnicas para el procedimiento de la información

Spss, Microsoft Excel.

3.5 Matriz De Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGIA
PROBLEMA GENERAL: ¿De qué manera se relaciona la gestión directiva en el fortalecimiento de la práctica docente de la I.E.T. N°21007 Felix B. Cardenas – Santa Maria, 2024? **PROBLEMAS ESPECIFICOS:** ¿De qué manera se relaciona la planificación de la gestión directiva en el fortalecimiento de la práctica docente de la I.E.T. N°21007 Felix B. Cardenas – Santa Maria, 2024? ¿De qué manera se relaciona la organización de la gestión directiva en el fortalecimiento de la práctica docente de la I.E.T. N°21007 Felix B. Cardenas – Santa Maria, 2024? ¿De qué manera se relaciona la dirección de la gestión directiva en el fortalecimiento de la práctica docente de la I.E.T. N°21007 Felix B. Cardenas – Santa Maria, 2024?	**OBJETIVO GENERAL:** Determinar la relación de la gestión directiva en el fortalecimiento de la práctica docente de la I.E.T. N°21007 Felix B. Cardenas – Santa Maria, 2024 **OBJETIVOS ESPECIFICOS:** Determinar la relación de la planificación de la gestión directiva en el fortalecimiento de la práctica docente de la I.E.T. N°21007 Felix B. Cardenas – Santa Maria, 2024 Determinar la relación de la organización de la gestión directiva en el fortalecimiento de la práctica docente de la I.E.T. N°21007 Felix B. Cardenas – Santa Maria, 2024 Determinar la relación de la dirección de la gestión directiva en el fortalecimiento de la práctica docente de la I.E.T. N°21007 Felix B. Cardenas – Santa Maria, 2024	**HIPOTESIS GENERAL:** La gestión directiva se relaciona con el fortalecimiento de la práctica docente de la I.E.T. N°21007 Felix B. Cardenas – Santa Maria, 2024. **HIPOTESIS ESPECIFICOS:** La planificación de la gestión directiva se relaciona con el fortalecimiento de la práctica docente de la I.E.T. N°21007 Felix B. Cardenas – Santa Maria, 2024. La organización de la gestión directiva se relaciona con el fortalecimiento de la práctica docente de la I.E.T. N°21007 Felix B. Cardenas – Santa Maria, 2024. La dirección de la gestión directiva se relaciona con el fortalecimiento de la práctica docente de la I.E.T. N21° 007 Felix B. Cardenas – Santa Maria, 2024.	**VARIABLE X** Gestión directiva **VARIABLE Y** Práctica docente	X1= Planificación X2= Organización X3= Dirección X3= Control Y1= Planificación Y2= Organización Y3= Ejecución X3= Evaluación	**NIVEL DE INVESTIGACION:** correlacional **DISEÑO DE LA INVESTIGACION** No experimental **TIPO DE INVESTIGACION** Básica **ENFOQUE DE LA INVESTIGACION:** Cuantitativo **POBLACION:** 18 docentes **MUESTRA:** 18 docentes **ESTADISTICO DE PRUEBA:** Spss **TECNICA:** Encuesta **INSTRUMENTOS:** Cuestionario 12 preguntas para medir la variable X 8 preguntas para medir la variable Y

¿De qué manera se relaciona el control de la gestión directiva en el fortalecimiento de la práctica docente de la I.E.T. N°21007 Felix B. Cardenas – Santa Maria, 2024?	Determinar la relación del control de la gestión directiva en el fortalecimiento de la práctica docente de la I.E.T. N°21007 Felix B. Cardenas – Santa Maria, 2024	El control de la gestión directiva se relaciona con el fortalecimiento de la práctica docente de la I.E.T. N°21007 Felix B. Cardenas – Santa Maria, 2024.			

CAPÍTULO IV
RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Tabla 1

¿Se establece objetivos claros y medibles en la Institución Educativa?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	9	50%
A veces	5	28%
Si	4	22%
TOTAL	18	100%

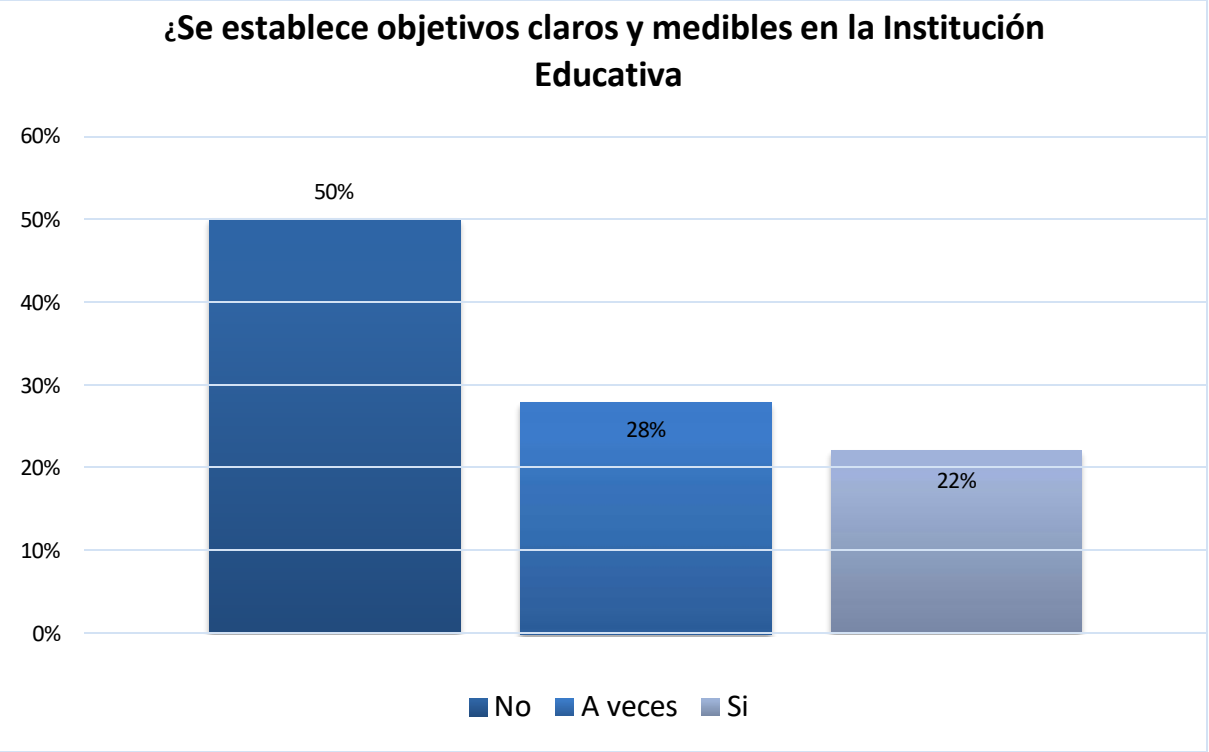


Figura 1 ¿ Se establece objetivos claros y medibles en la Institución Educativa?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a 18 docentes de los cuales; el 50% considera que no se establece objetivos claros y medibles en la institución educativa, el 28% considera que a veces se establece objetivos claros y medibles en la institución educativa. y el 22% considera que si se establece objetivos claros y mediables en la institución educativa.

Tabla 2

¿La Institución Educativa realiza análisis de las tendencias y del entorno para adaptar sus planes?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	10	56%
A veces	4	22%
Si	4	22%
TOTAL	18	100%

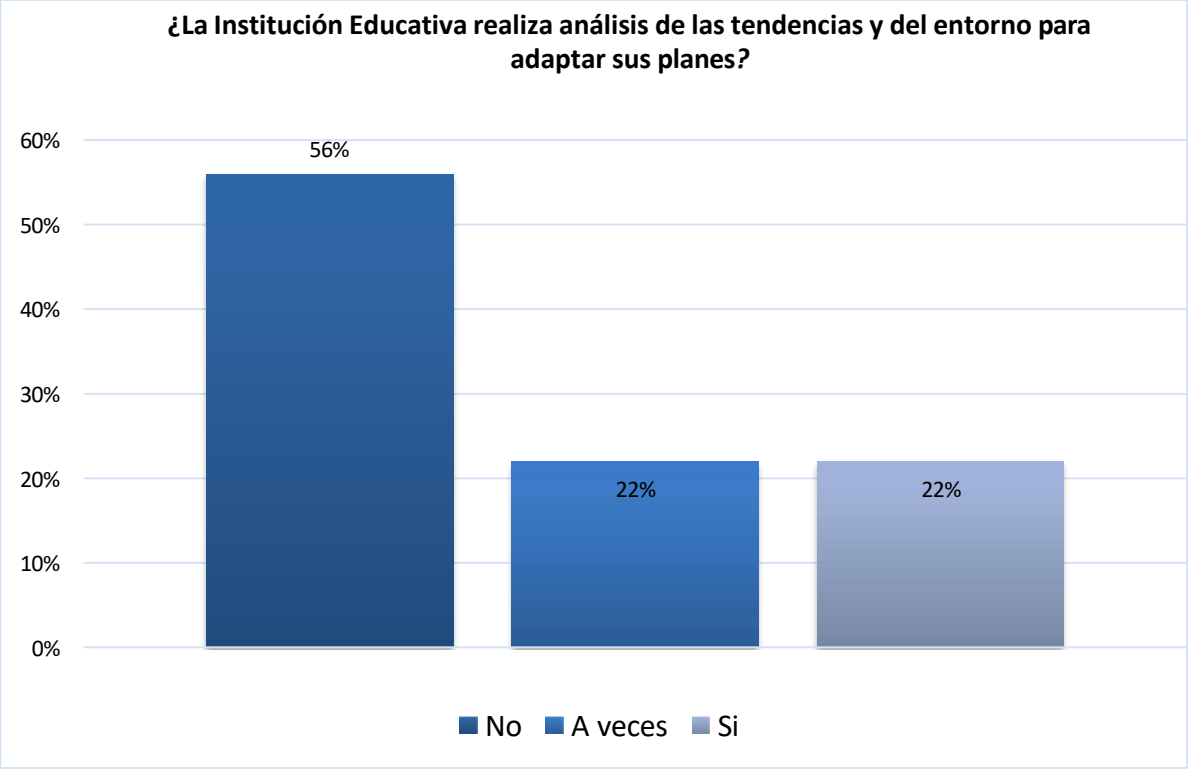


Figura 2 ¿La Institución Educativa realiza análisis de las tendencias y del entorno para adaptar sus planes?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a 18 docentes de los cuales; el 56% indico que la institución educativa no realiza análisis de las tendencias y del entorno, el 22% indico que la institución educativa a veces realiza análisis de las tendencias y del entorno para adaptar sus planes y el 22% indico que la institución educativa si realiza análisis de las tendencias y del entorno para adaptar sus planes.

Tabla 3

¿La Institución Educativa cuenta con los recursos necesarios para alcanzar los objetivos planificados?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	11	61%
A veces	4	22%
Si	3	17%
TOTAL	18	100%

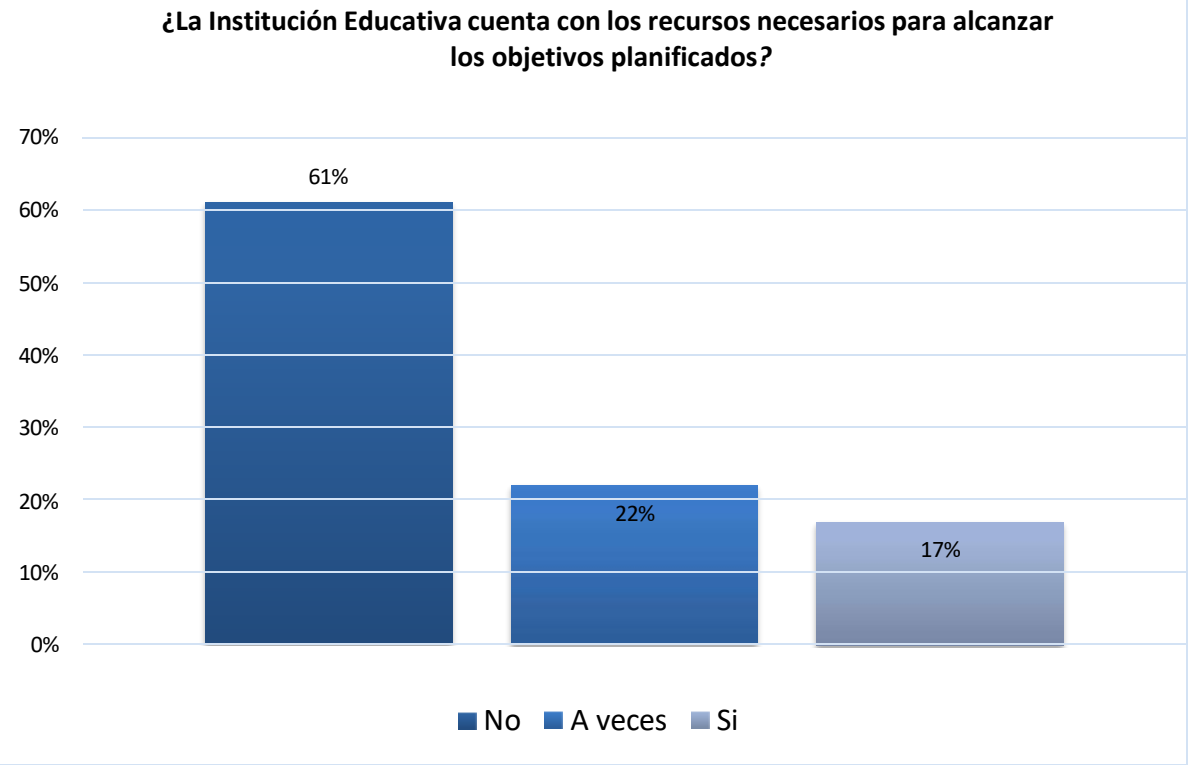


Figura 3 ¿La Institución Educativa cuenta con los recursos necesarios para alcanzar los objetivos planificados?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a 18 docentes de los cuales; el 61% indico que la institución educativa no cuenta con los recursos necesarios para alcanzar los objetivos planificados, el 22% indico que la institución educativa a veces cuenta con los recursos necesarios para alcanzar los objetivos planificados y el 17% indico que la institución educativa si cuenta con los recursos necesarios para alcanzar los objetivos planificados.

Tabla 4

¿Las autoridades ordenan y estructuran el plan para su implementación y para coordinar las actividades?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	8	44%
A veces	5	28%
Si	5	28%
TOTAL	18	100%

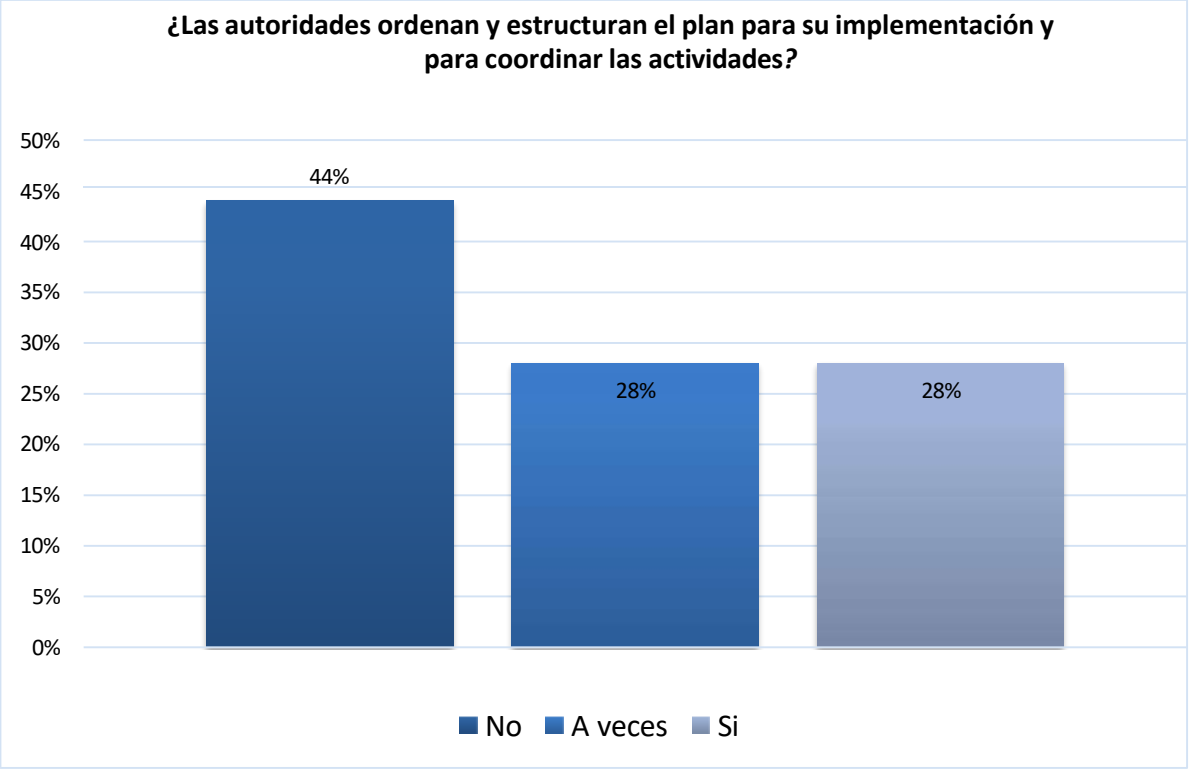


Figura 4 ¿Las autoridades ordenan y estructuran el plan para su implementación de las actividades?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a 18 docentes de los cuales; el 44% indico que las autoridades no ordenan y estructuran el plan para su implementación de las actividades, el 28% indico que las autoridades a veces ordenan y estructuran el plan para su implementación de las actividades y el 28% indico que las autoridades si ordenan y estructuran el plan para su implementación de las actividades.

Tabla 5

¿La estructura organizativa facilita la comunicación y coordinación entre docentes?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	13	72%
A veces	2	11%
Si	3	17%
TOTAL	18	100%



Figura 5 ¿La estructura organizativa facilita la comunicación y coordinación entre docentes?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a 18 docentes de los cuales; el 72% indico que la estructura organizativa no facilita la comunicación y coordinación entre docentes, el 11% indico que la estructura organizativa a veces facilita la comunicación y coordinación entre docente y el 17% indico que la estructura organizativa si facilita la comunicación y coordinación entre docentes.

Tabla 6

¿Existen mecanismos de coordinación efectiva entre directores y docentes?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	11	61%
A veces	2	11%
Si	5	28%
TOTAL	18	100%

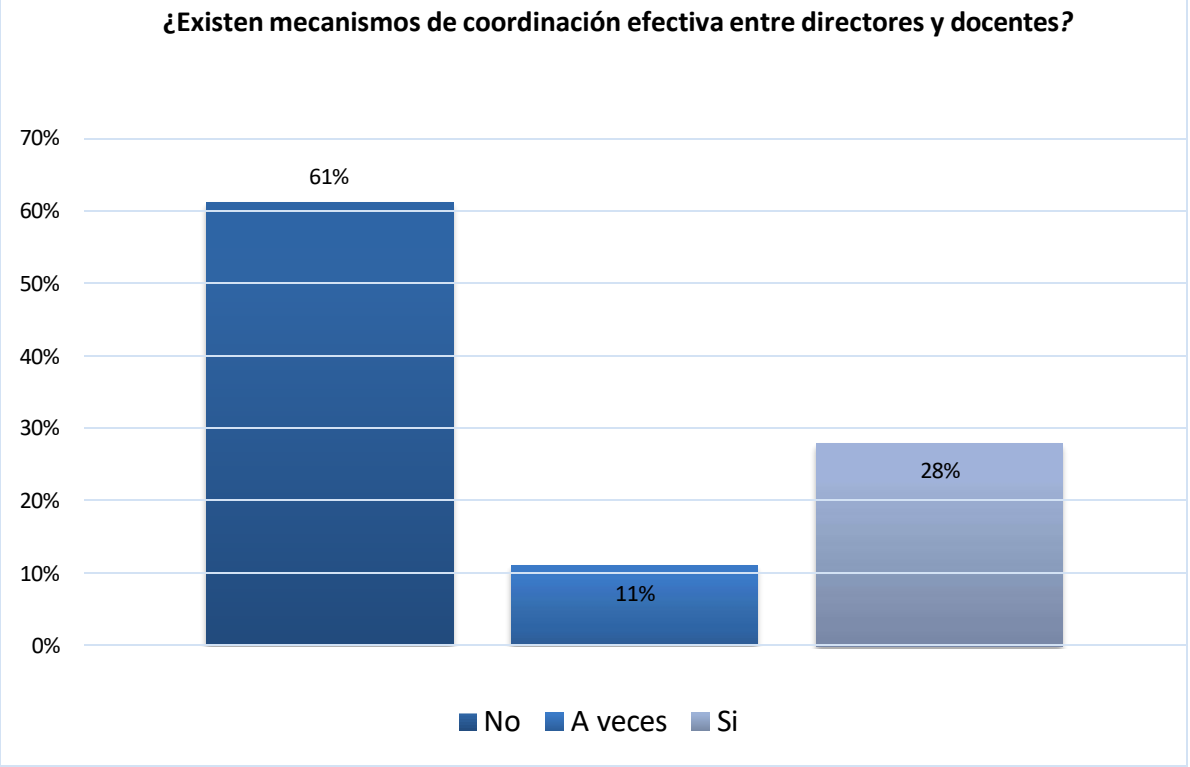


Figura 6 ¿Existen mecanismos de coordinación efectiva entre directores y docentes?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a 18 docentes de los cuales; el 61% indico que no existen mecanismos de coordinación efectiva entre directores y docentes, el 11% indico que a veces existen mecanismos de coordinación efectiva entre directores y docentes y el 28% indico que si existen mecanismos de coordinación efectiva entre directores y docentes.

Tabla 7

¿Los directores de la Institución Educativa motivan y guían a los docentes para alcanzar los objetivos?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	8	44%
A veces	3	17%
Si	7	39%
TOTAL	18	100%

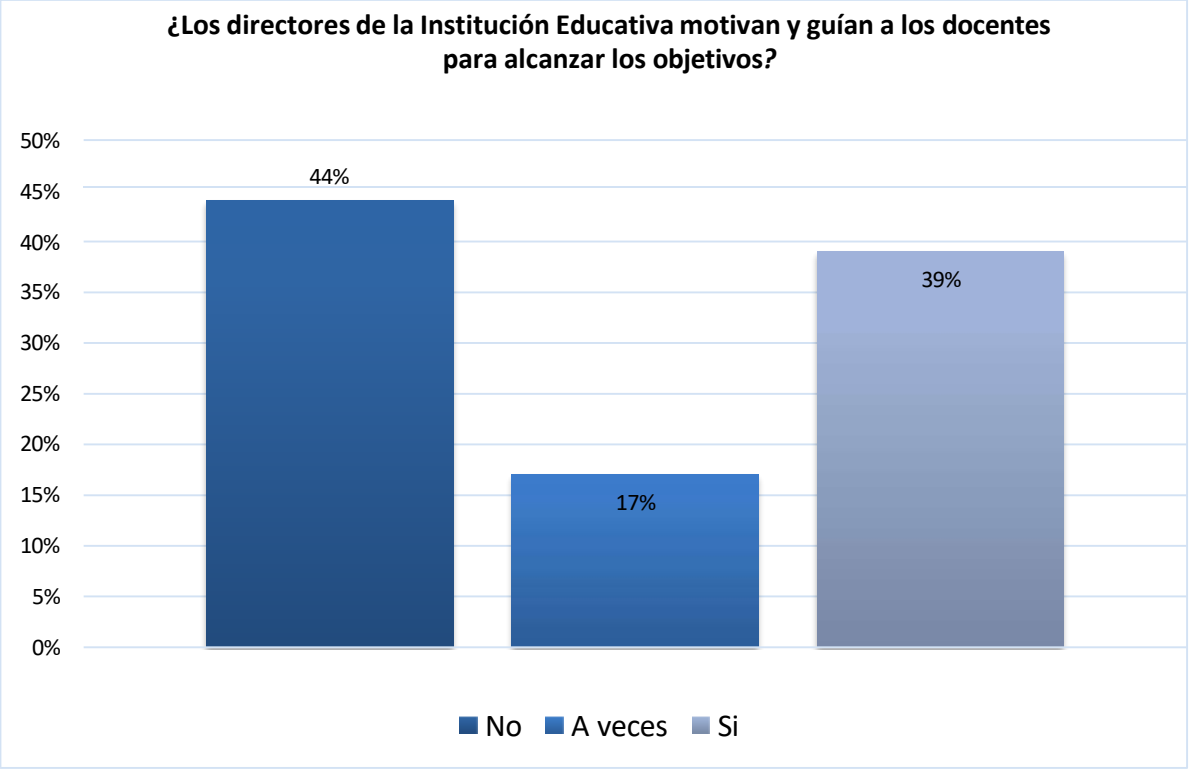


Figura 7 ¿Los directores de la Institución Educativa motivan y guían a los docentes para alcanzar los objetivos?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a 18 docentes de los cuales; el 44% indicaron que los directores de la Institución Educativa no motivan ni guían a los docentes para alcanzar los objetivos, el 17% indicaron que a veces los directores de la Institución Educativa motivan y guían a los docentes para alcanzar los objetivos y el 39% indicaron que los directores de la Institución Educativa si motivan y guían a los docentes para alcanzar los objetivos.

Tabla 8

¿Existen canales de comunicación abiertos y efectivos entre directores y docentes?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	10	56%
A veces	4	22%
Si	4	22%
TOTAL	18	100%

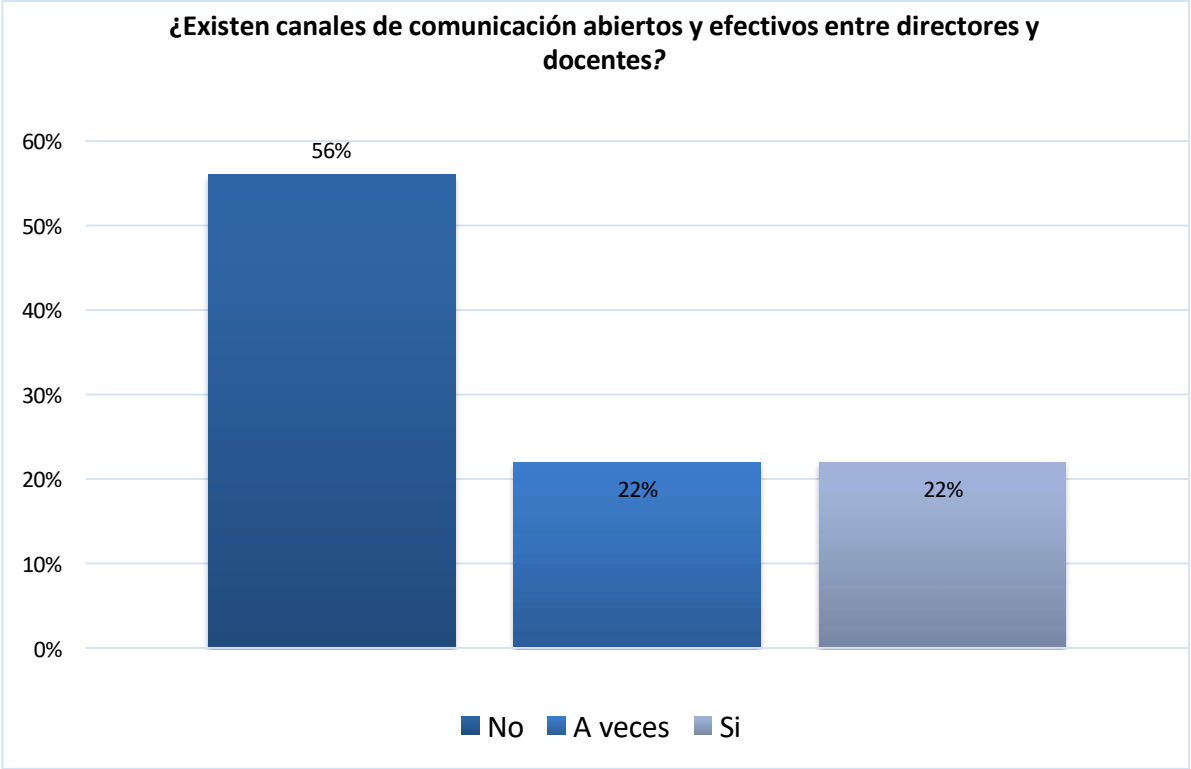


Figura 8 ¿Existen canales de comunicación abiertos y efectivos entre directores y docentes?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a 18 docentes de los cuales; el 56% indicaron que no existen canales de comunicación abiertas y efectivas entre directores y docentes, el 22% indicaron que a veces existen canales de comunicación abiertas y efectivas entre directores y docentes y el 22% indicaron que si existen canales de comunicación abiertas y efectivas entre directores y docentes.

Tabla 9

¿La toma de decisiones se realiza de forma participativa y consultiva cuando es necesario?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	11	61%
A veces	2	11%
Si	5	28%
TOTAL	18	100%

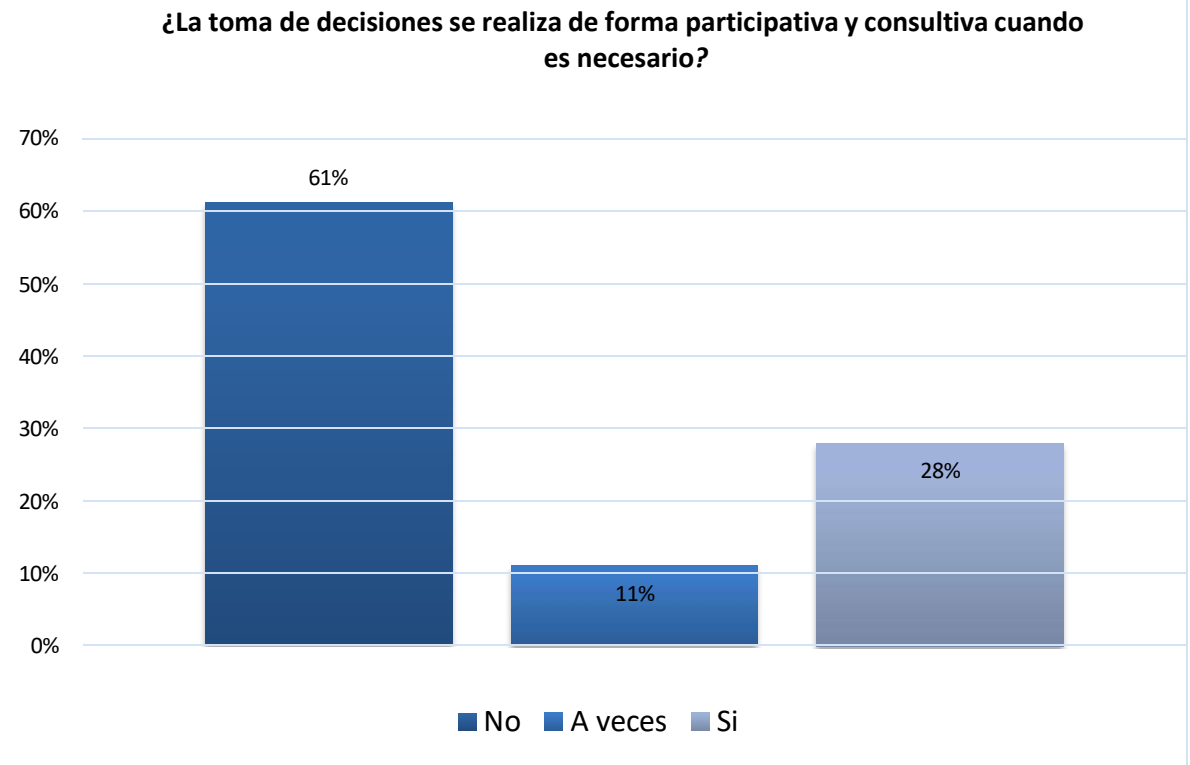


Figura 9 ¿La toma de decisiones se realiza de forma participativa y consultiva cuando es necesario?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a 18 docentes de los cuales; el 61% indicaron que la toma de decisiones no se realiza de forma participativa y consultiva, el 11% indicaron que a veces la toma de decisiones se realiza de forma participativa y consultiva y el 28% indicaron que la toma de decisiones si se realizan de forma participativa y consultiva.

Tabla 10

¿Se realiza seguimiento continuo del avance hacia los objetivos establecidos?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	14	78%
A veces	2	11%
Si	2	11%
TOTAL	18	100%

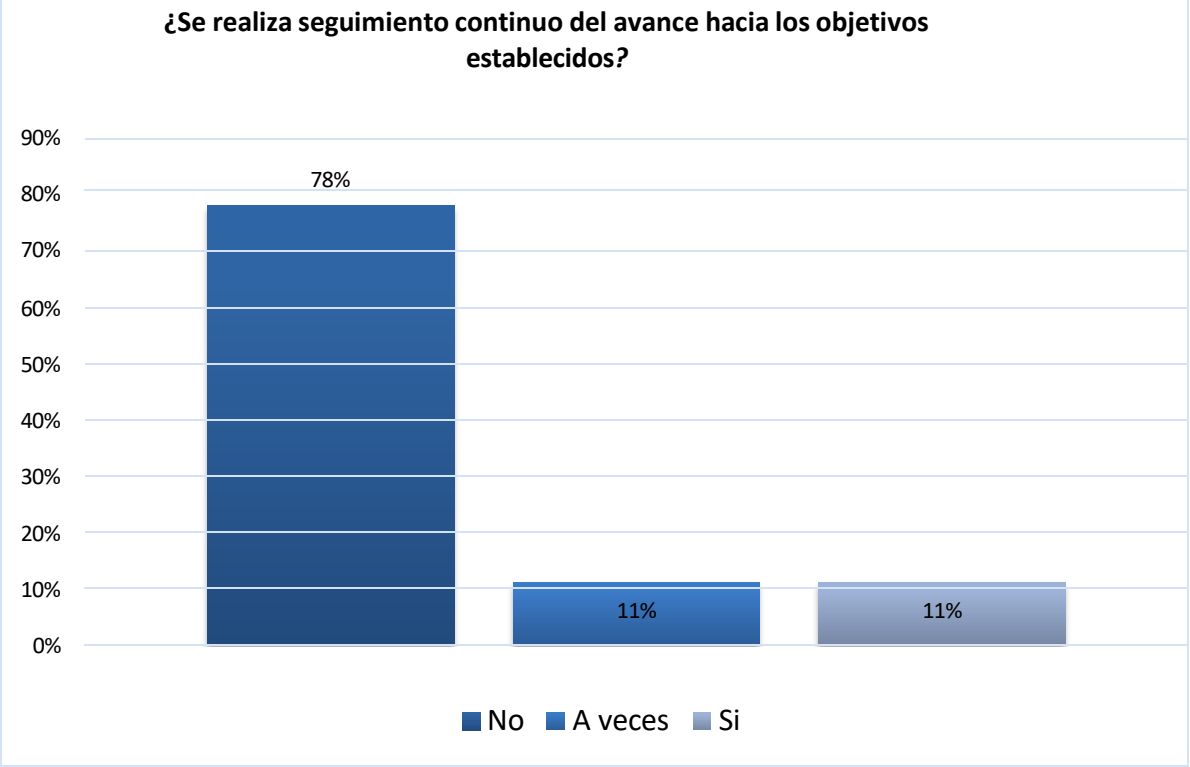


Figura 10 ¿Se realiza seguimiento continuo del avance hacia los objetivos establecidos?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a 18 docentes de los cuales; el 78% indicaron que no se realiza un seguimiento continuo del avance hacia los objetivos establecidos, el 11% indicaron que a veces se realiza seguimiento continuo del avance hacia los objetivos establecidos y el 11% indicaron que si se realiza seguimiento continuo del avance hacia los objetivos establecidos.

Tabla 11

¿La Institución Educativa ajusta sus planes y acciones cuando se identifican desviaciones respecto a los objetivos?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	9	50%
A veces	4	22%
Si	5	28%
TOTAL	18	100%

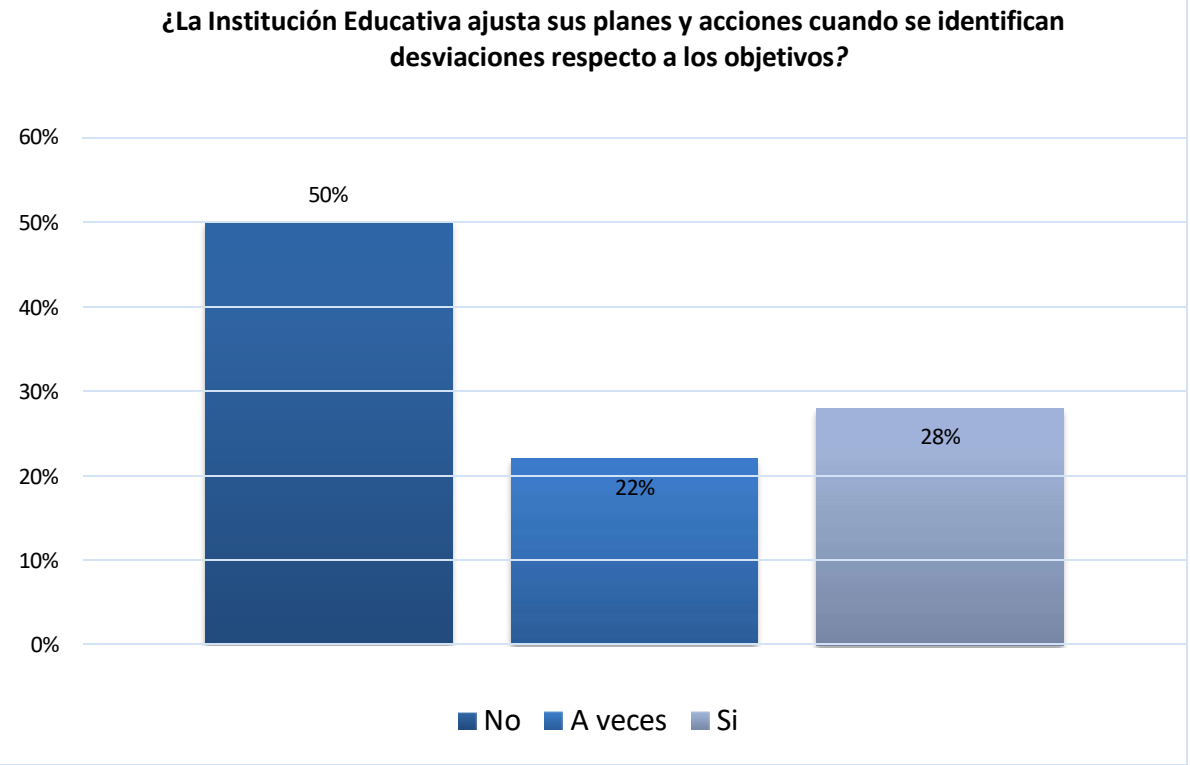


Figura 11 ¿La Institución Educativa ajusta sus planes y acciones cuando se identifican desviaciones respecto a los objetivos?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a 18 docentes de los cuales; el 50% indicaron que la Institución Educativa no ajusta sus planes y acciones, el 22% indicaron que a veces la institución educativa ajusta sus planes y acciones cuando se identifican desviaciones respecto a los objetivos y el 28% indicaron que la institución educativa si ajusta sus planes y acciones cuando se identifican desviaciones respecto a los objetivos.

Tabla 12

¿Se toman acciones correctivas cuando se detectan problemas en el desempeño de la organización?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	13	72%
A veces	2	11%
Si	3	17%
TOTAL	18	100%

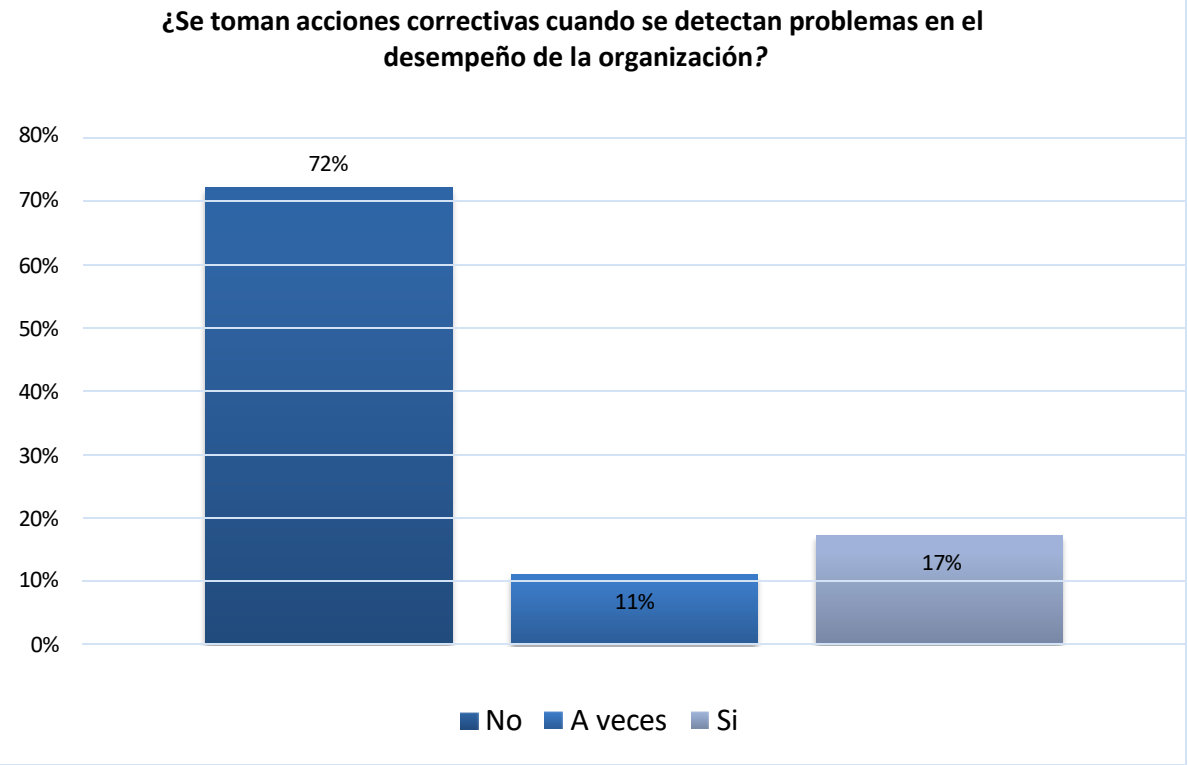


Figura 12 ¿Se toman acciones correctivas cuando se detectan problemas en el desempeño de la organización?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a 18 docentes de los cuales; el 72% indicaron que no se toman acciones correctivas cuando se detectan problemas en el desempeño de la organización, el 11% indicaron que a veces se toman acciones correctivas cuando se detectan problemas en el desempeño de la organización y el 28% indicaron que si se toman acciones correctivas cuando se detectan problemas en el desempeño de la organización.

Tabla 13

¿La gestión directiva proporciona recursos y materiales adecuados para la planificación de las clases?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	14	78%
A veces	2	11%
Si	2	11%
TOTAL	18	100%

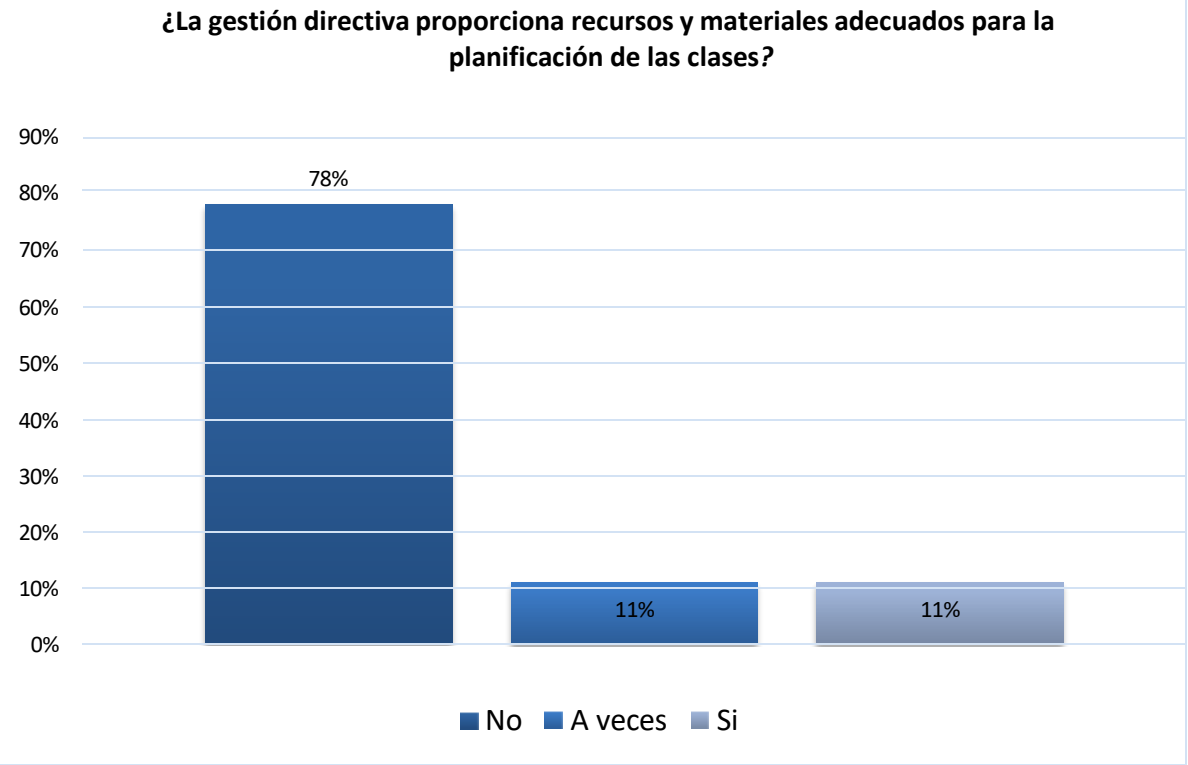


Figura 13 ¿La gestión directiva proporciona recursos y materiales adecuados para la planificación de las clases?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a 18 docentes de los cuales; el 78% indicaron que la gestión directiva no proporciona recursos y materiales adecuados para la planificación de las clases, el 11% indicaron que a veces la gestión directiva proporciona recursos y materiales adecuados para la planificación de las clases y el 11% indicaron que la gestión directiva si proporciona recursos y materiales adecuados para la planificación de las clases.

Tabla 14

¿Existen espacios o momentos para la colaboración entre docentes para planificar actividades y proyectos que respondan a los lineamientos de la gestión directiva?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	9	50%
A veces	5	28%
Si	4	22%
TOTAL	18	100%

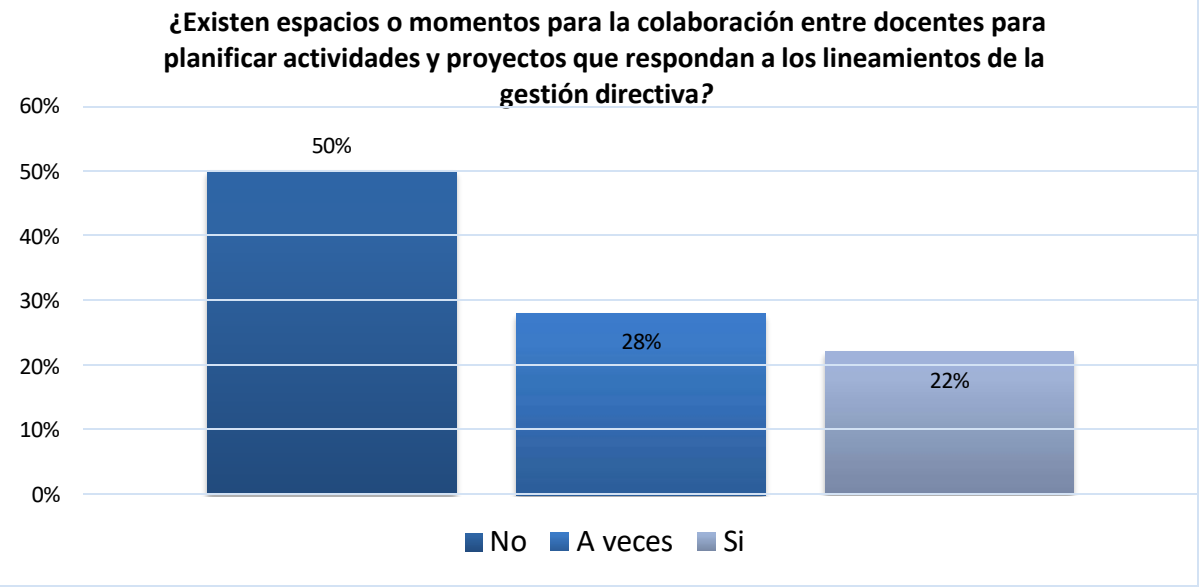


Figura 14 ¿Existen espacios o momentos para la colaboración entre docentes para planificar actividades y proyectos que respondan a los lineamientos de la gestión directiva?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a 18 docentes de los cuales; el 50% indicaron que no existen espacios o momentos para la colaboración entre docentes para planificar actividades y proyectos que respondan a los lineamientos de la gestión directiva , el 28% indicaron que a veces existen espacios o momentos para la colaboración entre docentes para planificar actividades y proyectos que respondan a los lineamientos de la gestión directiva y el 28% indicaron que si existen espacios o momentos para la colaboración entre docentes para planificar actividades y proyectos que respondan a los lineamiento de la gestión directiva.

Tabla 15

¿La gestión directiva facilita una estructura organizativa clara que permite una correcta distribución del tiempo y de las actividades en el aula?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	13	72%
A veces	2	11%
Si	3	17%
TOTAL	18	100%

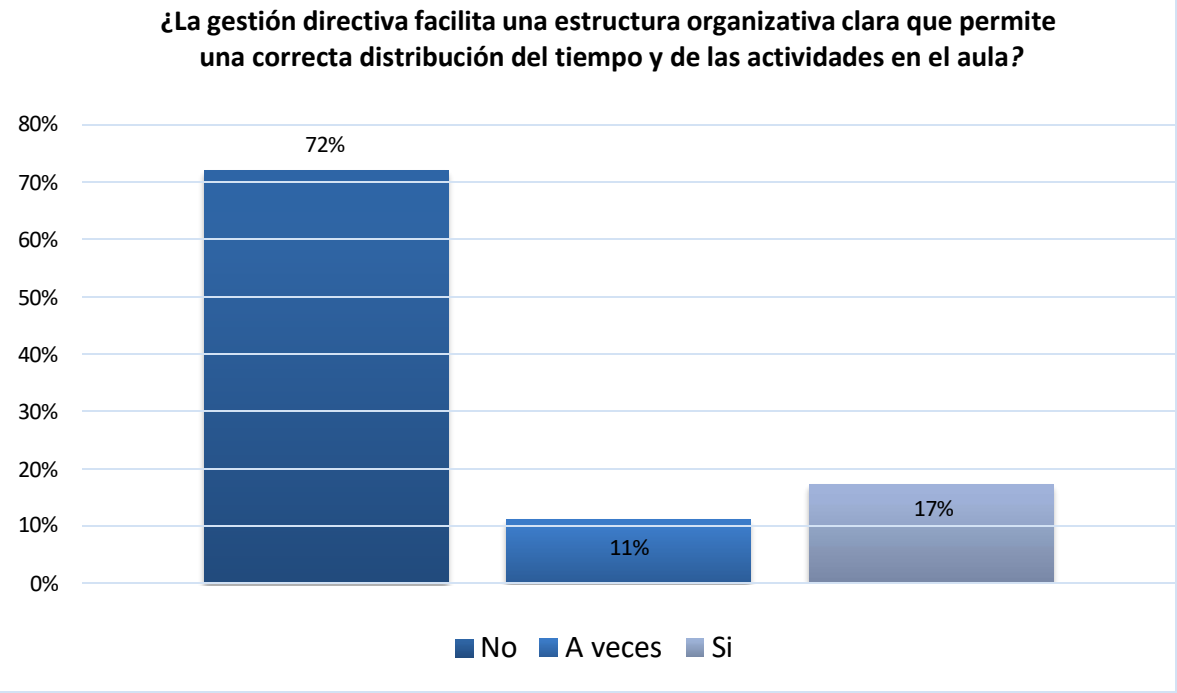


Figura 15 ¿La gestión directiva facilita una estructura organizativa clara que permite una correcta distribución del tiempo y de las actividades en el aula?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a 18 docentes de los cuales; el 72% indicaron que la gestión directiva no facilita una estructura organizativa clara para una correcta distribución del tiempo y actividades en el aula ,el 11% indicaron que la gestión directiva a veces facilita una estructura organizativa clara para una correcta distribución del tiempo y actividades en el aula y el 28% indicaron que la gestión directiva si facilita una estructura organizativa clara para una correcta distribución del tiempo y actividades en el aula.

Tabla 16

¿La gestión directiva establece mecanismos eficaces para la coordinación de actividades entre docentes?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	12	67%
A veces	4	22%
Si	2	11%
TOTAL	18	100%

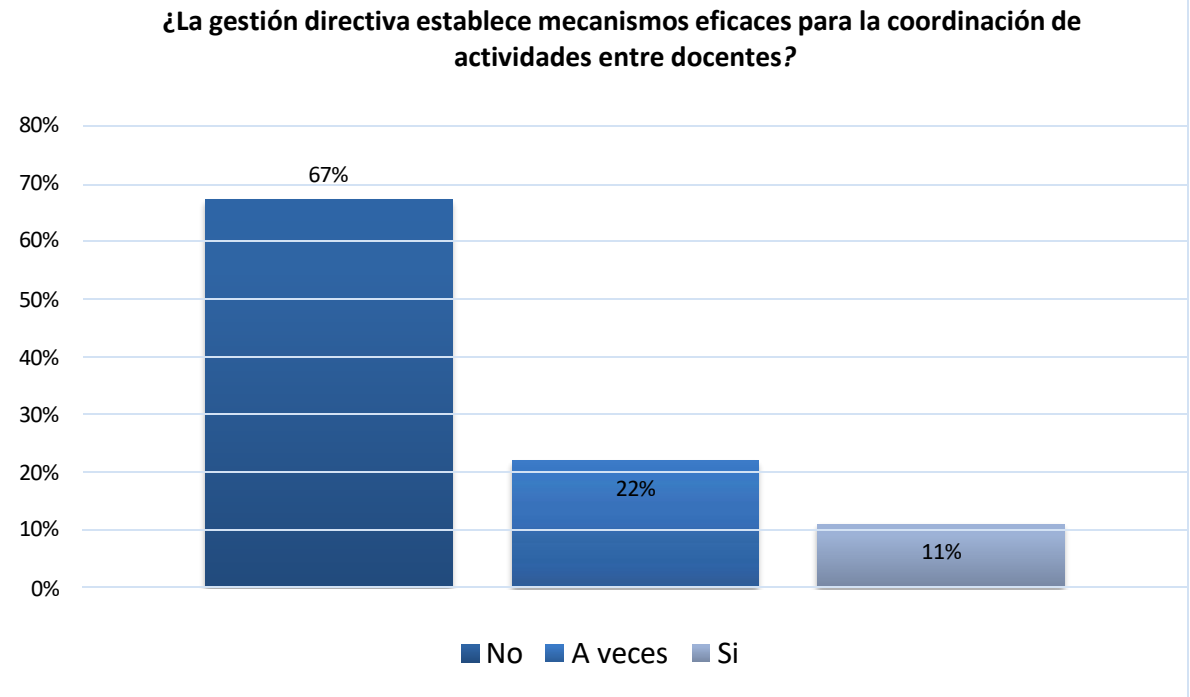


Figura 16 ¿La gestión directiva establece mecanismos eficaces para la coordinación de actividades entre docentes?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a 18 docentes de los cuales; el 67% indicaron que la gestión directiva no establece mecanismos eficaces para la coordinación de actividades entre docentes, el 22% indicaron que a veces la gestión directiva establece mecanismos eficaces para la coordinación de actividades entre docentes y el 11% indicaron que la gestión directiva si establece mecanismos eficaces para la coordinación de actividades entres docentes.

Tabla 17

¿La gestión directiva proporciona formación continua que te ayuda a mejorar la ejecución de tu práctica docente?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	7	39%
A veces	5	28%
Si	6	33%
TOTAL	18	100%

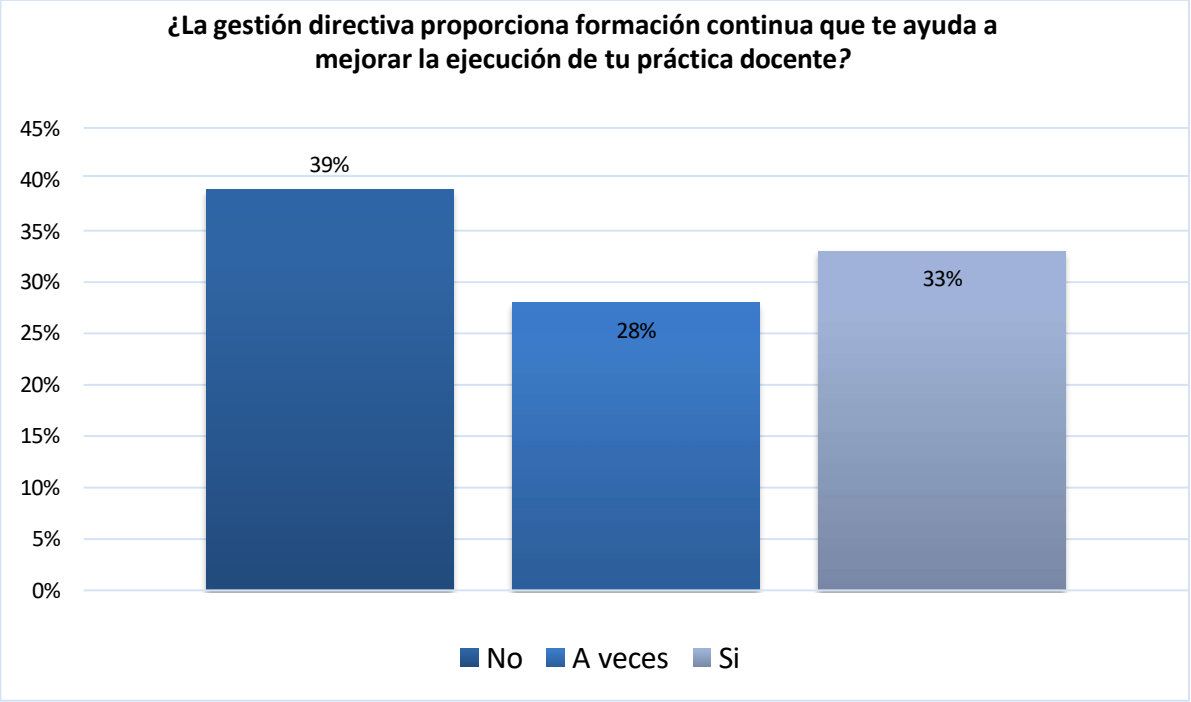


Figura 17 ¿La gestión directiva proporciona formación continua que te ayuda a mejorar la ejecución de tu práctica docente?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a 18 docentes de los cuales; el 39% indicaron que la gestión directiva no proporciona formación continua que le ayude a mejorar la ejecución de su práctica docente, el 28% indicaron que la gestión directiva a veces proporciona formación continua que le ayude a mejorar la ejecución de su práctica docente y el 33% indicaron que la gestión directiva si proporciona formación continua que le ayude a mejorar la ejecución de su práctica docente.

Tabla 18

¿Las decisiones de la gestión directiva tienen un impacto directo y positivo en el ambiente de enseñanza y aprendizaje en el aula?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	12	67%
A veces	4	22%
Si	2	11%
TOTAL	18	100%

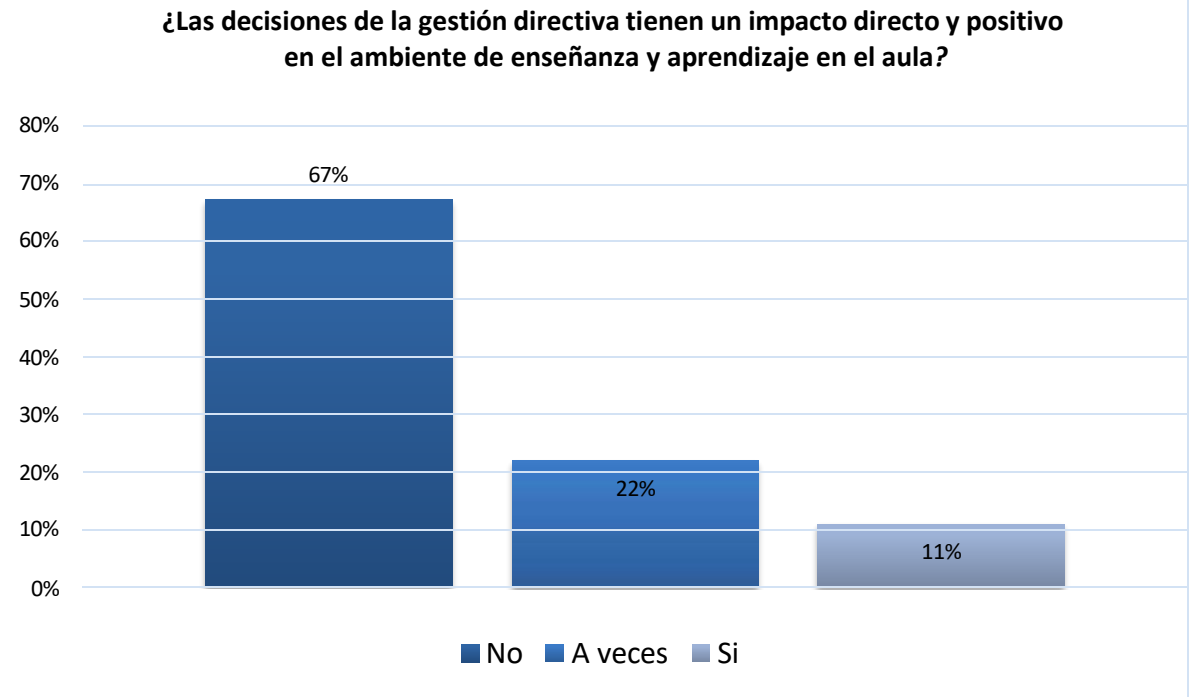


Figura 18 ¿Las decisiones de la gestión directiva tienen un impacto directo y positivo en el ambiente de enseñanza y aprendizaje en el aula?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a 18 docentes de los cuales; el 67% indicaron que la gestión directiva no tiene un impacto directo y positivo en el ambiente de enseñanza y aprendizaje en el aula, el 22% indicaron que a veces la gestión directiva tiene un impacto directo y positivo en el ambiente de enseñanza y aprendizaje en el aula y el 11% indicaron que la gestión directiva si tienen un impacto directo y positivo en el ambiente de enseñanza y aprendizaje en el aula.

Tabla 19

¿La evaluación docente está alineada con los objetivos estratégicos de la institución y la gestión directiva?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	12	67%
A veces	4	22%
Si	2	11%
TOTAL	18	100%

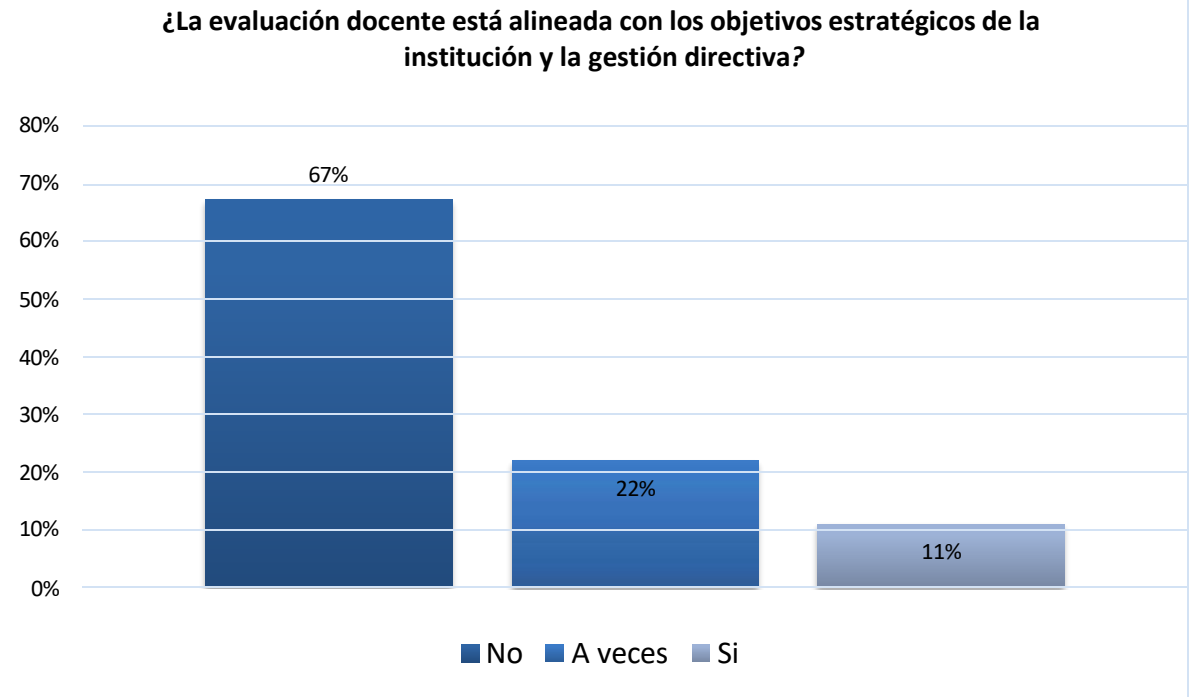


Figura 19 ¿La evaluación docente está alineada con los objetivos estratégicos de la institución y la gestión directiva?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a 18 docentes de los cuales; el 67% indicaron que la evaluación docente no está alineada con los objetivos estratégicos de la institución y la gestión directiva, el 22% indicaron que la evaluación docente a veces está alineada con los objetivos estratégicos de la institución y la gestión directiva y el 11% indicaron que la evaluación docente está alineada con los objetivos estratégicos de la institución y la gestión directiva.

Tabla 20

¿Recibes retroalimentación por parte de la gestión directiva sobre la efectividad de las evaluaciones realizadas en el aula?

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	9	5%
A veces	7	39%
Si	2	11%
TOTAL	18	100%

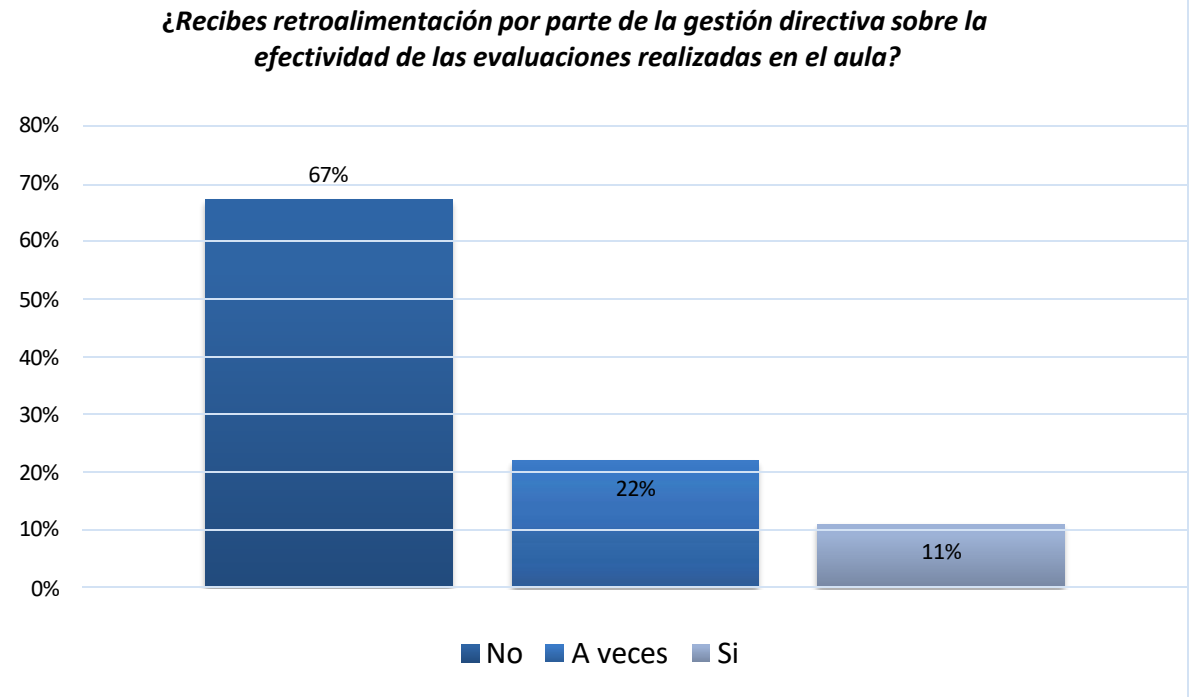


Figura 20 ¿Recibes retroalimentación por parte de la gestión directiva sobre la efectividad de las evaluaciones realizadas en el aula?

INTERPRETACIÓN: Se encuestó a 18 docentes de los cuales; el 67% indicaron que no recibe retroalimentación por parte de la gestión directiva sobre la efectividad de las evaluaciones realizadas en el aula, el 22% indicaron que a veces recibe retroalimentación por parte de la gestión directiva sobre la efectividad de las evaluaciones realizadas en el aula y el 11% indicaron que si recibe retroalimentación por parte de la gestión directiva sobre la efectividad de las evaluaciones realizadas en el aula.

4.2 Contrastación de hipótesis

Paso 1:

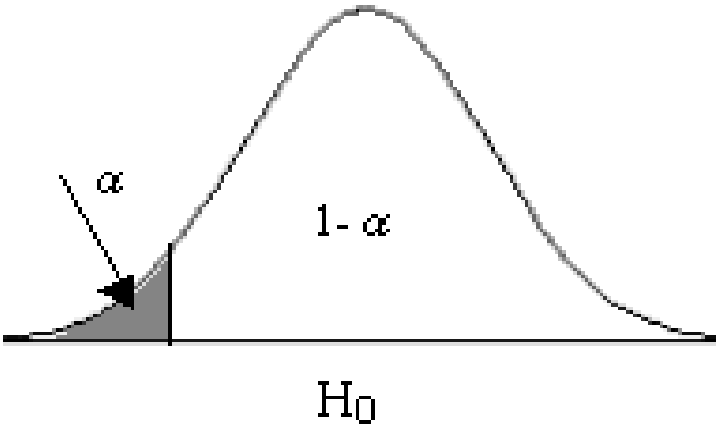
H_0: La gestión directiva no se relaciona con el fortalecimiento de la práctica docente de la I.E.T. N°21007 Felix B. Cardenas – Santa Maria, 2024.

H_1: La gestión directiva si se relaciona con el fortalecimiento de la práctica docente de la I.E.T. N°21007 Felix B. Cardenas – Santa Maria, 2024.

Paso 2: α=5%

Paso 3:

Zc= -1,64



Zp= -2,0

Paso 4:

Decisión: Se rechaza H_0

Conclusión: Se pudo comprobar que la gestión directiva se relaciona con el fortalecimiento de la práctica docente de la I.E.T. N°21007 Felix B. Cardenas – Santa Maria, 2024.

CAPÍTULO V
DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

De los resultados obtenidos se afirma que la gestión directiva se relaciona con el fortalecimiento de la práctica docente de la I.E.T. N°21007 Felix B. Cardenas – Santa Maria, 2024, dichos resultados tienen relación con Medina (2023) en su investigación titulada *"La gestión directiva en Instituciones Educativas Inclusivas de la Provincia de Córdoba, localidades de sierras chicas, en el período comprendido entre el 2019-2020"*, porque la investigación concluye que los miembros de las comunidades educativas seleccionadas valoran significativamente la coordinación entre los integrantes del equipo directivo, la organización de recursos y apoyos, las relaciones interpersonales, la comunicación, el trabajo en red y los dispositivos que facilitan la accesibilidad en las instituciones para el bienestar de todos. Además, se destacó la relevancia de los valores y principios aplicados en cada institución según su cultura, los cuales favorecen el desarrollo de comunidades educativas más inclusivas (p. 93).

Además, con Manrique (2024) en su investigación titulada *"Gestión directiva en el fortalecimiento de la práctica docente en época cambiante de escuelas de Lima Metropolitana, 2024"*, porque concluye que la gestión directiva no solo favorece la implementación de estrategias pedagógicas innovadoras y flexibles, sino que también fomenta un entorno escolar que respalda el desarrollo profesional continuo de los docentes (p. 30).

Asimismo, con Uceda (2023) en su investigación titulada *"Relación entre la gestión directiva y la práctica docente virtual en instituciones educativas rurales y urbanas de La Libertad"*, porque concluye que la gestión directiva no solo favorece la implementación de estrategias pedagógicas innovadoras y adaptables, sino que también fomenta un ambiente escolar que apoya el desarrollo profesional continuo de los docentes (p. 40).

Finalmente, con Chinchayhuara & Sánchez (2021) en su investigación titulada *"Gestión directiva y práctica docente en Instituciones Educativas Públicas de la Ciudad de Chimbote"*, porque los resultados indicaron una correlación positiva moderada, con un valor p = 0.687, entre la gestión directiva y la práctica docente. Además, la relación resultó significativa al 5%, lo que llevó a aceptar la hipótesis planteada en la investigación, que confirma la existencia de una relación entre las variables estudiadas (p. 36).

CAPÍTULO VI
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

- Se concluye que la gestión directiva se relaciona con el fortalecimiento de la práctica docente de la I.E.T. N°21007 Felix B. Cardenas – Santa Maria, 2024, ya que crea un entorno educativo favorable para la enseñanza y el aprendizaje. Una gestión efectiva proporciona recursos, establece políticas y ofrece oportunidades de desarrollo profesional, como formación continua e innovación pedagógica. Además, fomenta un clima colaborativo que permite a los docentes intercambiar experiencias, mejorar su práctica y sentirse motivados y apoyados, lo que mejora su desempeño y, en consecuencia, la calidad educativa.
- Se concluye que la planificación de la gestión directiva se relaciona con el fortalecimiento de la práctica docente de la I.E.T. N°21007 Felix B. Cardenas – Santa Maria, 2024 ya que organiza y estructura eficientemente el proceso educativo. Permite a los directivos definir objetivos y estrategias para el desarrollo profesional docente, como la formación continua, el acceso a recursos y la innovación pedagógica. También asegura que hay una buena repartición de materiales y la adopción de métodos apropiados al entorno de la escuela. Esto les da a los profesores el estímulo necesario para hacer mejor su trabajo, lo cual se nota en una calidad educativa y el aprendizaje de los estudiantes.
- Se concluye que la organización de la gestión directiva se relaciona con el fortalecimiento de la práctica docente de la I.E.T. N°21007 Felix B. Cardenas – Santa Maria, 2024 ya que crea un entorno estructurado que facilita la ejecución educativa. Una buena organización permite coordinar recursos, asignar responsabilidades y optimizar el uso de tiempo y materiales, favoreciendo así a los docentes. Al organizar eficientemente el proceso educativo, se asegura el apoyo necesario, como formación continua y herramientas pedagógicas, lo que mejora la capacidad docente y, por ende, la calidad del aprendizaje de los estudiantes.

- Se concluye que la dirección de la gestión directiva se relaciona con el fortalecimiento de la práctica docente de la I.E.T. N°21007 Felix B. Cardenas – Santa Maria, 2024 ya que lidera los procesos educativos, establece una visión clara y toma decisiones estratégicas que favorecen el desarrollo profesional de los docentes. Un liderazgo eficaz promueve un ambiente positivo, fomenta la innovación pedagógica y apoya la mejora continua, lo que mejora la colaboración y el compromiso de los educadores. Esto impacta directamente en el desempeño docente y, en consecuencia, en la calidad educativa de los estudiantes
- Se concluye que el control de la gestión directiva se relaciona con el fortalecimiento de la práctica docente de la I.E.T. N°21007 Felix B. Cardenas – Santa Maria, 2024 porque permite identificar áreas de mejora, brindar retroalimentación y ajustar estrategias pedagógicas, favoreciendo así la mejora continua de la enseñanza y el apoyo necesario para optimizar el desempeño docente, lo que mejora la calidad educativa.

6.2 Recomendaciones

- Se recomienda que las instituciones proporcionen programas de formación continua a los docentes en áreas clave como nuevas metodologías de enseñanza, manejo de tecnología educativa, gestión de aula y atención a la diversidad. Estas formaciones deben ser actualizadas y adaptadas a las necesidades de los docentes y al contexto educativo.
- Se recomienda que las instituciones fomenten un ambiente de trabajo colaborativo entre docentes, personal administrativo y estudiantes. Incluir a los docentes en la toma de decisiones relacionadas con el currículo, proyectos educativos y estrategias pedagógicas.
- Se recomienda que las instituciones aseguren que haya recursos, y que sean fáciles es de usar para todos los maestros.
- Se recomienda que las instituciones creen ambientes que apoyen el bienestar emocional de los docentes, ofreciendo espacios de escucha, asesoramiento y apoyo en su desarrollo profesional y personal.
- Se recomienda que los directores gestionen y organicen talleres, reuniones y sesiones de mentoría donde los docentes puedan compartir experiencias y reflexionar sobre sus prácticas pedagógicas.

- Se recomienda que directores establezcan canales de comunicación efectivos y transparentes, donde los docentes puedan expresar sus inquietudes y necesidades.
- Se recomienda que los docentes se involucren en actividades de trabajo en equipo con sus colegas, compartiendo experiencias, estrategias pedagógicas y recursos didácticos.
- Se recomienda que los profesores utilicen herramientas de Internet y lugares para estudiar que hacen que la clase sea más divertida y se adapte a cada persona.

REFERENCIAS

7.2 Fuentes bibliográficas

Arufe, V. (2023). Obtenido de https://victorarufe.es/como-mejorar-tu-practica-docente/#google_vignette

Chinchayhuara Mendoza, E. P., & Sánchez Luján, M. R. (2021). Gestión directiva y práctica docente en Instituciones Educativas Públicas de la Ciudad de Chimbote. *Posgrado.* Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, Trujillo, Perú. Obtenido de https://repositorio.uct.edu.pe/server/api/core/bitstreams/81912661-828d-45d4-94d8-477091b932e3/content

Grajales Newlove, A. P., Restrepo González, A. C., Salamanca Barbosa, J., & Vallecilla Palacio, M. (2023). Propuesta de gestión directiva para mejorar la gestión de talento humano y las responsabilidades en la Institución Educativa. *Pregrado.* Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, Bogotá, Colombia. Obtenido de https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/6989/PROPUESTA%20DE%20GESTI%C3%93N%20DIRECTIVA_VALLECILLA%2C%20GRAJALES%2C%20RESTREPO%2C%20SALAMANCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Laura. (2025). Obtenido de https://plannfocus.com/gestion-directiva-en-las-instituciones-educativas/

Manrique Amaru, J. M. (2024). Gestión directiva en el fortalecimiento de la práctica docente en época cambiante de escuelas de Lima Metropolitana, 2024. *Posgrado.* Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/150625/Manrique_AJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Márquez Gallardo, S. (2021). Prácticas de gestión directiva que inciden significativamente en la calidad de las Instituciones Públicas de Educación Básica y Media del Municipio de Maicao. *Posgrado.* Universidad de la Guajira, Maicao, Colombia. Obtenido de https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/server/api/core/bitstreams/be7b7ebe-0475-499b-8741-7e21abb86fe8/content

Medina, K. E. (2023). La gestión directiva en Instituciones Educativas Inclusivas de la Provincia de Córdoba, localidades de sierras chicas, en el período comprendido entre el 2019-2020. *Posgrado.* Universidad Católica de Córdova, Córdoba, Argentina. Obtenido de https://pa.bibdigital.ucc.edu.ar/3807/1/TD_Medina.pdf

Pérez Porto, J., & Gardey, A. (2021). Obtenido de https://definicion.de/practica-docente/#google_vignette

Rivadeneyra, G. (2022). Obtenido de https://www.elmanana.com/noticias/economia/gestion-directiva-conoce-los-beneficios/5615499

Salazar Briones, E. A. (2021). Las prácticas de gestión directiva y de liderazgo educativo en el desarrollo de competencias interculturales en escuelas con Proyecto Intercultural Bilingüe Mapuche de la Región

de la Araucanía, Chile. *Posgrado.* Universidad de Alcalá, Alcalá de Henares, Chile. Obtenido de https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/54273/Tesis%20Ernesto%20Alberto%20Salazar%20Briones.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Uceda Casana, M. F. (2023). Relación entre la gestión directiva y la práctica docente virtual en instituciones educativas rurales y urbanas de La Libertad. *Posgrado.* Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú. Obtenido de https://dspace.unitru.edu.pe/server/api/core/bitstreams/dd08c1c0-f277-4e03-8ee6-e1b6ca8ff18e/content

Zabalza, M. Á. (2017). Obtenido de https://blogs.unib.org/profesorado/2017/06/30/cuales-son-las-competencias-basicas-para-la-practica-docente/

ANEXOS

Universidad Nacional
José Faustino Sánchez Carrión

ESCUELA DE POSGRADO

ENCUESTA SOBRE GESTIÓN DIRECTIVA Y PRÁCTICA DOCENTE

I. INSTRUCCIONES

Elija la que mejor describa lo que piensa usted y marque con claridad solo una opción con un aspa "X

1= Nunca; 2= A veces; 3= Siempre

GESTIÓN DIRECTIVA				
I. Planificación		**Calificación**		
		1	2	3
1.	¿Se establece objetivos claros y medibles en la Institución Educativa?			
2.	¿La Institución Educativa realiza análisis de las tendencias y del entorno para adaptar sus planes?			
3.	¿La Institución Educativa cuenta con los recursos necesarios para alcanzar los objetivos planificados?			
II. Organización		**Calificación**		
		1	2	3
4.	¿Las autoridades ordenan y estructuran el plan para su implementación de las actividades?			
5.	¿La estructura organizativa facilita la comunicación y coordinación entre docentes?			
6	¿Existen mecanismos de coordinación efectiva entre directores y docentes?			
III. Dirección		**Calificación**		
		1	2	3
7.	¿Los directores de la Institución Educativa motivan y guían a los docentes para alcanzar los objetivos?			
8.	¿Existen canales de comunicación abiertos y efectivos entre directores y docentes?			
9.	¿La toma de decisiones se realiza de forma participativa y consultiva cuando es necesario?			
IV. Control		**Calificación**		
		1	2	3
10.	¿Se realiza seguimiento continuo del avance hacia los objetivos establecidos?			
11.	¿La Institución Educativa ajusta sus planes y acciones cuando se identifican desviaciones respecto a los objetivos?			

12.	¿Se toman acciones correctivas cuando se detectan problemas en el desempeño de la organización?			
PRÁCTICA DOCENTE				
V. Planificación		**Calificación**		
		1	**2**	**3**
13.	¿La gestión directiva proporciona recursos y materiales adecuados para la planificación de las clases?			
14.	¿Existen espacios o momentos para la colaboración entre docentes para planificar actividades y proyectos que respondan a los lineamientos de la gestión directiva?			
VI. Organización		**Calificación**		
		1	**2**	**3**
15.	¿La gestión directiva facilita una estructura organizativa clara que permite una correcta distribución del tiempo y de las actividades en el aula?			
16.	¿La gestión directiva establece mecanismos eficaces para la coordinación de actividades entre docentes?			
VII. Ejecución		**Calificación**		
		1	**2**	**3**
17.	¿La gestión directiva proporciona formación continua que te ayuda a mejorar la ejecución de tu práctica docente?			
18.	¿Las decisiones de la gestión directiva tienen un impacto directo y positivo en el ambiente de enseñanza y aprendizaje en el aula?			
VIII. Evaluación		**Calificación**		
		1	**2**	**3**
19.	¿La evaluación docente está alineada con los objetivos estratégicos de la institución y la gestión directiva?			
20.	¿Recibes retroalimentación por parte de la gestión directiva sobre la efectividad de las evaluaciones realizadas en el aula?			