



Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades
Maestría en Educación con Mención en Gestión Educativa

GESTIÓN EDUCATIVA Y SU RELACIÓN CON LA
PRÁCTICA DOCENTE DEL NIVEL PRIMARIO
INSTITUCIÓN EDUCATIVA "LIBERTADOR
SIMÓN BOLIVAR", IQUITOS – 2015

Tesis para optar el Grado de Maestra en Educación con Mención en
Gestión Educativa

Presentado por:

Cenepo Marapara, Lizbeth
Oliveira Del Castillo, Dora Enit

Asesor:

Mgr. Fernando Guevara Torres

Iquitos – Perú
2019



UNAP

Escuela de Postgrado "JOSÉ TORRES VÁSQUEZ"
Oficina de Asuntos Académicos



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
003-2019-OAA-EPG-UNAP

Con **Resolución Directoral N° 0091-2019-EPG-UNAP**, se autoriza la sustentación de la tesis: "GESTIÓN EDUCATIVA Y SU RELACIÓN CON LA PRÁCTICA DOCENTE DEL NIVEL PRIMARIO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "LIBERTADOR SIMÓN BOLIVAR", IQUITOS - 2015", designando como jurados a los siguientes profesionales:

Dr. Rusel Américo Pizango Paima	Presidente
Mgr. Rodolfo Ríos Pérez	Miembro
Mgr. Enrique Pongo Mendo	Miembro
Mgr. Fernando Guevara Torres	Asesor

A los Veintinueve días del mes de Enero del 2019, a horas 10:00 a.m., en el Auditorio de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, se constituyó el Jurado Evaluador y dictaminador, para presenciar y evaluar la sustentación de la tesis: "GESTIÓN EDUCATIVA Y SU RELACIÓN CON LA PRÁCTICA DOCENTE DEL NIVEL PRIMARIO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "LIBERTADOR SIMÓN BOLIVAR", IQUITOS - 2015" presentado por las señoras **Dora Enit Oliveira del Castillo y Lizbith Cenepo Marapara**, como requisito para optar el Grado Académico de **Maestro en Educación con mención en Gestión Educativa**, que otorga la UNAP de acuerdo a la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.

Después de haber escuchado la sustentación y luego de formuladas las preguntas, éstas fueron:

absolutis satisfactoriamen

El Jurado, después de la deliberación correspondiente en privado, llegó a las siguientes conclusiones, la sustentación es:

1. Aprobado como: a) Excelente () b) Muy bueno () c) Bueno (X)
2. Desaprobado: ()

Observaciones :

A Continuación, el Presidente del Jurado, da por concluida la sustentación, siendo las *12* m. del Veintinueve de Enero del 2019; con lo cual, se le declara a las sustentantes *ap. tas.* para recibir el Grado Académico de **Maestro en Educación con mención en Gestión Educativa**.


[Signature]
Dr. Rusel Américo Pizango Paima
Presidente

[Signature]
Mgr. Rodolfo Ríos Pérez
Miembro


[Signature]
Mgr. Enrique Pongo Mendo
Miembro

[Signature]
Mgr. Fernando Guevara Torres
Asesor


Tesis aprobada en sustentación pública el día 29 de enero del 2019 en el auditorio de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, en la ciudad de Iquitos – Perú.




Dr. RUSEL AMÉRICO PIZANGO PAIMA
Presidente



Mgr. RODOLFO RÍOS PÉREZ
Miembro



Mgr. ENRIQUE PONGO MENDO
Miembro



Mgr. FERNANDO GUEVARA TORRES
Asesor

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mi padre que es la persona que confía en mí y me inculca a seguir siempre adelante en mi vida personal y profesional.

Lizbith Cenepo Marapara

Dedico esta tesis principalmente a mis padres por la vida y los cuidados que me dieron, a ti Gerson por estar conmigo apoyándome en todo momento, a mi hija Sashenkita que es el tesoro más grande que la vida me pudo dar.

Dora Enit Oliverira Del Castillo

AGRADECIMIENTO

- Agradezco a los maestros que con sus consejos nos enseñaron lo importante de ser una persona ejemplar así tener éxito en la vida.
- Agradezco a los maestros que nos apoyaron para la realización de esta tesis.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Pág.

Acta de Sustentación	ii
Jurado	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de Contenido	vi
Índice de Tablas	viii
Índice de Gráficos	x
Resumen	xi
Abstract	xii
INTRODUCCIÓN	1
Problemas de Investigación	2
Objetivos	2
Objetivos Generales	2
Objetivos Específicos	2
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	3
1.1. Antecedente	3
1.2. Bases Teóricas	4
1.2.1. Gestión Educativa	4
1.2.1.1. La Gestión Educativa	5
1.2.1.2. Contexto de la Gestión Educativa la Función Directiva	9
1.2.1.3. El ABP como Estrategia Didáctica	31
1.2.1.4. Un nuevo perfil del profesor ante los enfoques	32
1.2.1.5. Cualidades del docente	34
1.2.1.6. Funciones del docente	36
1.3. Definición de términos básicos	38

CAPITULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS	40
2.1. Variables y su operacionalización	40
2.2. Formulación de hipótesis	42
CAPITULO III: METODOLOGIA	42
3.1. Tipo y Diseño de la investigación	42
3.2. Población y muestra	43
3.3. Técnicas e instrumentos	43
3.4. Procedimientos y recolección de datos	43
3.5. Técnicas y procesamientos de análisis de datos	43
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	44
4.1. Información General	44
4.2. Análisis Univariado	45
4.3. Análisis Bivariado	56
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	59
CAPÍTULO VI: PROPUESTA	60
CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES	74
CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES	75
CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	76
ANEXOS	79
Anexo 1: Instrumento para la variable práctica docente	80
Anexo 2: Instrumento para la variable Gestión Educativa	84

ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
TABLA N° 01	INSTITUCIÓN EDUCATIVA LIBERTADOR SIMÓN BOLÍVAR Directivos y docentes según cargo que ocupa en la IE.....	44
TABLA N° 02	INSTITUCIÓN EDUCATIVA LIBERTADOR SIMÓN BOLÍVAR Directivos y docentes según Planeación.....	45
TABLA N° 03	INSTITUCIÓN EDUCATIVA LIBERTADOR SIMÓN BOLÍVAR Directivos y docentes según Organización.....	46
TABLA N° 04	INSTITUCIÓN EDUCATIVA LIBERTADOR SIMÓN BOLÍVAR Directivos y docentes según Dirección.....	47
TABLA N° 05	INSTITUCIÓN EDUCATIVA LIBERTADOR SIMÓN BOLÍVAR Directivos y docentes según Control.....	48
TABLA N° 06	INSTITUCIÓN EDUCATIVA LIBERTADOR SIMÓN BOLÍVAR Directivos y docentes según Gestión en la IE.....	49
TABL N° 07	INSTITUCIÓN EDUCATIVA LIBERTADOR SIMÓN BOLÍVAR Directivos y docentes según Dimensión Motivacional.....	50
TABLA N° 08	INSTITUCIÓN EDUCATIVA LIBERTADOR SIMÓN BOLÍVAR Directivos y docentes según Dimensión Institucional.....	51

TABLA N° 09	INSTITUCIÓN EDUCATIVA LIBERTADOR SIMÓN BOLIVAR Directivos y docentes según Dimensión Interpersonal.....	52
TABLA N° 10	INSTITUCIÓN EDUCATIVA LIBERTADOR SIMÓN BOLÍVAR Directivos y docentes según Dimensión Didáctica.....	53
TABLA N° 11	INSTITUCIÓN EDUCATIVA LIBERTADOR SIMÓN BOLÍVAR Directivos y docentes según Dimensión Valorar.....	54
TABLA N° 12	INSTITUCIÓN EDUCATIVA LIBERTADOR SIMÓN BOLÍVAR Directivos y docentes según Gestión en la IE.....	55

INDÍCE DE GRÁFICOS

	Pág.
GRÁFICO N° 01 INSTITUCIÓN EDUCATIVA LIBERTADOR SIMÓN BOLÍVAR Directivos y docentes según cargo que ocupa en la IE.....	44
GRÁFICO N° 02 INSTITUCIÓN EDUCATIVA LIBERTADOR SIMÓN BOLÍVAR Directivos y docentes según Gestión en la IE.....	49
GRÁFICO N° 03 INSTITUCIÓN EDUCATIVA LIBERTADOR SIMÓN BOLÍVAR Directivos y docentes según Gestión en la IE.....	55

RESUMEN

Una efectiva gestión educativa involucra una serie de aspectos, tales como la planificación, la organización, la dirección, la coordinación y el control. Por ello, el director de la institución educativa tiene que estar preparado para actuar en todos estos aspectos; pero esta gestión se complementa con el cumplimiento de las dimensiones de la práctica docente, tales como: dimensión motivacional, institucional, Interpersonal, didáctica y la práctica de valores, conjugando estas dos variables se puede mejorar el servicio educativo en la institución. De la breve explicación se definió el problema con la siguiente interrogante: ¿Cómo se relaciona la Gestión Educativa con la Práctica Docente en la Institución Educativa Libertador Simón Bolívar de la ciudad de Iquitos?; el objetivo general planteado en la investigación es Analizar la relación que existe entre la Gestión Educativa y práctica docente del nivel Primaria de la Institución Educativa Libertador Simón Bolívar de la ciudad de Iquitos; los aspectos de la metodología fueron; el método que se utilizó fue el estadístico, este sirvió para obtener información necesaria, organizar, resumir y presentar en forma adecuada los datos, el Diseño No Experimental del Tipo transversal Correlacional, con una muestra de 40 docentes del nivel Primaria, el instrumento utilizado fue la encuesta cuestionario y para el análisis de datos se utilizó el Programa estadístico SPSS.V. 19.

En los resultados existe una coincidencia en la apreciación de los docentes en los datos de Gestión Educativa como en la Práctica Docentes en ambos con un 85% indican que es regular; como resultado de la investigación se concluye que tan solo en un 3.5%, la Gestión Educativa influye en la Práctica Docente de los Profesores del Nivel Primaria de la Institución Educativa Libertador Simón Bolívar de la ciudad de Iquitos. Palabras claves: Nivel primario, Gestión Educativa, Práctica Docente, Servicio Educativo.

ABSTRACT

Effective educational management involves a number of aspects, such as planning, organization, direction, coordination and control. Therefore, the director of the educational institution must be prepared to act in all these aspects; But this management is complemented by the fulfillment of the dimensions of the teaching practice, such as: motivational, institutional, interpersonal, and didactic and values practice, combining two variables can improve the educational service in the institution. From the brief explanation, the problem was defined with the following question: How is Education Management related to Teaching Practice in the Simón Bolívar Educational Institution of the city of Iquitos ?; The general objective of the research is to analyze the relationship between the Educational Management and teaching practice of the Elementary level of the Educational Institution Libertador Simón Bolívar of the city of Iquitos; The aspects of the methodology were; The method used was the statistic, this was used to obtain necessary information, to organize, to summarize and to present in an adequate form the data, the Non-Experimental Design of the Transverse Type, with a sample of 40 teachers of the Primary level, the instrument used Was the questionnaire survey and for the data analysis was used the SPSS.V. 19.

In the results there is a coincidence in the appreciation of the teachers in the data of Educational Management as in the Practice Teachers in both with 85% indicate that it is regular; As a result of the investigation, it is concluded that only in 3.5%, the Educational Management influences the Teaching Practice of Primary Teachers of the Educational Institution Libertador Simón Bolívar of the city of Iquitos. Keywords: Primary leve, education management, teaching practice, educational service.

INTRODUCCIÓN

La Institución Educativa Primaria Secundaria de la ciudad de Iquitos en estos momentos tiene cerca de 1400 alumnos y 40 docentes, solo en el nivel primaria; nivel donde se va a realizar la investigación, dicha institución se encuentra en el marco de la Ley General de Educación N° 28044 y otras normas.

Para que exista una buena gestión en las instituciones educativas, hay que desarrollar elementos como la gestión administrativa, académica y la buena práctica del desempeño docente, con la intención de que la institución sea eficaz y eficiente. Lo antes mencionado nos permite lograr los propósitos planificado en tiempos determinados en la institución.

La ley peruana, indica que el Director es la principal autoridad de la institución educativa, así como el representante legal de la misma.

Por eso se le atribuye la responsabilidad de implementar los procesos de la gestión educativa, pedagógica y administrativa, debiendo lograr buenas condiciones de trabajo en los profesores, para que los alumnos logren las capacidades planificada del nivel y edad cronológica.

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

También se observa que el control administrativo de la Institución continua siendo como de tiempos pasados; con trabajadores limitados en el conocimiento de sus funciones, la mayoría del personal docente y administrativo no conoce a fondo los principios del proyecto de administración y Educación Básica.

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Luego de describir en forma general la realidad, se define al problema de investigación con la siguiente interrogante:

¿Cómo se relaciona la Gestión Educativa con la Práctica Docente en la Institución Educativa Libertador Simón Bolívar de la ciudad de Iquitos?

OBJETIVOS

Objetivos General:

Analizar la relación entre la Gestión Educativa y Práctica docente del nivel Primaria de la Institución Libertador Simón Bolívar de la ciudad de Iquitos.

Objetivos Específicos

- Identificar la situación de los elementos de la gestión educativa por medio de los docentes de la institución educativa Libertador Simón Bolívar del nivel Primario de la ciudad de Iquitos.
- Identificar las dimensiones de la práctica docente (dimensión motivacional, institucional, Interpersonal, didáctica y Valorar) en los docentes de la institución educativa Libertador Simón Bolívar.
- Explicar la relación que existe entre la Gestión Educativa con el trabajo del Docente del nivel Primario de la Institución Libertador Simón Bolívar.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

ROJAS, N. (2009) En su tesis “Relación de la gestión educativa con el rendimiento académico de los alumnos del Instituto Superior Tecnológico "La Pontificia", Huamanga, Ayacucho, para optar el grado de Magister en la mención Gestión educativa de la UNMSM.

Llega a la siguiente conclusión:

La gestión educativa tiene una relación directa y significativa con el Rendimiento Académico de 72.4 %.

SORADOS, M. (2010) En su tesis titulada “Influencia del liderazgo en la calidad de la **Gestión Educativa**”.

Existe un 95% de probabilidad que el liderazgo de los directores se correlaciona con la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas de la UGEL 03 Lima, en el periodo Marzo-Mayo del 2009 y la dimensión que más influencia en la calidad de la gestión educativa es el pedagógico (0.619).

MARTINEZ, D. (2007) En su tesis titulada: “Caracterización de la práctica docente y su preparación metodológica. Morfo fisiología Humana I y II. Programa de Medicina Integral Comunitaria.

Estados andinos. Venezuela, 2005-2006.” Concluye que la preparación metodológica de la práctica docente evidencia buena disciplina, cumplimiento del horario y la planificación del trabajo, se detectó poca relación con el análisis de la integración de los contenidos a partir del enfoque sistémico.

MARTÍNEZ, J. (2006) En su tesis titulada “La Formación y la Práctica Docente en Educación Primaria; donde se concluye que el docente, por su trabajo, es reconocido como uno de los principales agentes para

lograr el proyecto educativo que responda a las necesidades de la época con rápidos cambios.

YÁBAR, I. (2013). En su Tesis La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente llegan a las siguientes conclusiones:

➤ Hay relación entre la Gestión Educativa y la Práctica Docente en el IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima ya que el P valor (Sig) es de 0.00 es menor que 0.05, entonces a un 5% de confianza se rechaza H_0 , por lo que El R^2 de Spearman es 0.56.4, lo que nos indica que el 56.40% de la Práctica Docente es explicada por la Gestión educativa.

➤ Existe relación entre la Evaluación y la Práctica Docente en el IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima, pues se observa que el P valor (Sig) es de 0.00 es menor que 0.05, entonces a un 5% de confianza se rechaza H_0 , por lo que El R^2 de Spearman es 0.3114 lo que nos indica que el 31.14% de la variable Práctica Docente está siendo explicada por la Evaluación de la Gestión educativa.

Existe relación directa entre el Planeamiento y la Práctica Docente en la IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima, se evidencia que el P valor (Sig) es de 0.00 es menor que 0.05, entonces a un 5% de confianza se rechaza H_0 , por lo que El R^2 de Spearman es 0.4212 lo que nos indica que el 42.12% de la variable Práctica Docente está siendo explicada por la Planeación de la Gestión educativa.

1.2. Bases Teóricas

1.2.1. GESTIÓN EDUCATIVA

Proceso por el cual el equipo directivo decide las línea a seguir (planificación), según los propósitos de la institución, así por ejemplo problemas identificados, renovación, cambios en los cargos, estrategia y los resultados que se espera.

1.2.1.1. La Gestión Educativa

ALVARADO, O. (1998). En la Gestión Educativa se determina lineamientos desde el sistema para el sistema; marca las relaciones, articulaciones e intercambios entre currículos, programas de apoyo y propuestas que aterrizan en la escuela.

Cuando se habla o escribe sobre gestión, es porque se preocupan básicamente por la eficacia. La organización debe estar bien conformada y en la sinergia de los trabajadores se debe evidenciar un buen rendimiento académico. Y este debe ser tomado como prioridad de sus objetivos; a veces ni el aprendizaje se nota como tal y sus atenciones se centran principalmente en el trámite administrativo.

La nueva administración en sus inicios fue conceptualizadas por Fayol a partir de cuatro elementos fundamentales: planeación, organización, dirección y control. Esta teoría responde a la escuela burocrática y científica donde la organización es concebida como un sistema cuadriculado, mecánico, pensado fundamentalmente por el criterio de las ganancias.

Este proceso comprende los actores del sistema y en el caso de la institución educativa, los usuarios tales como los discentes, padres de familia, sociedad, profesores y los directivos.

El desarrollo de gestión de la calidad debe ser comprendido en la dinámica continua de diagnóstico planificación- implementación - evaluación. Una institución con directivos que conocen de gestión pueden ser eficiente y eficaz, logrando aprendizajes significativos. Son condiciones de una gestión que garantice una educación de calidad para todos:

- a. Normas pertinentes como ley general de educación.
- b. Una distribución de funciones adecuada, basada en una norma de procedimiento.

c. El establecimiento de procedimientos rutinarios, con la verificación del cumplimiento, la evaluación para corregir las deficiencias y su perfeccionamiento permanente.

Para impulsar la gestión educativa hacia una mejor calidad de la educación se hace necesario:

- La gestión educativa debe formar parte de la política de la educación, para hacer sólida las instituciones educativas, con visión integral, mediante trabajo conjunto con todos los actores de la educación.
- Fomentar la elaboración, operación, seguimiento y evaluación de proyectos institucionales contruidos por los colectivos escolares, para sus unidades educativas, con ideas de enseñanza - aprendizaje y orientada al que hacer del profesor, directivos y su vinculación con la comunidad.
- Continuar fortaleciendo la función directiva para que mejoren su práctica de gestión, con diferentes acciones de formación y desarrollo profesional, como capacitaciones y actualizaciones al personal docente, administrativo y directivo.

La Gestión Educativa como disciplina independiente se nutre de los diversos modelos de gestión, cada uno de los cuales responde a las necesidades de la sociedad en un momento histórico determinado y expresan, tanto una comprensión de la realidad. CASSASÚS, J. (2000) clasifica siete modelos o visiones de la gestión así: Normativo, Prospectivo, Estratégico, Estratégico Situacional, Calidad Total, Reingeniería y Comunicacional.

En otras palabras, es fundamental lograr que todos "remen hacia el mismo lado" para lograr lo que se quiere, y mejorar permanentemente. Ahí lo fundamental de tener presente las cuatro dimensiones de la gestión educativa como son:

1. Dimensión organizacional
2. Dimensión Administrativa

3. Dimensión Pedagógica

4. Dimensión Comunitaria

1) La dimensión organizacional (estilo de funcionamiento):

- Los organigramas.
- La distribución de la tarea
- La división del trabajo
- Los canales de comunicación formal
- El uso del tiempo y de los espacios

Acá se dispone y destina el trabajo, los recursos entre los miembros de una organización de tal manera que se pueda conseguir los objetivos de la organización de manera eficiente.

Liderazgo

SORADOS, M. (2010) Es conducir, influir y estimular a los trabajadores para que hagan con entusiasmo sus trabajo. Es una actividad muy concreta: requiere trabajar directamente con la gente.

Control

El administrador debe asegurarse del desempeño de los trabajadores de la institución, que logren las metas planificadas. Esta es la función de control y consta de los siguientes elementos:

- Establecer normas de desempeño
- Medir el desempeño actual
- Comparar este desempeño con las normas establecidas
- Si se detectan de eficiencias emprender acciones correctivas.

Con el control, el directivo mantiene la institución en la línea directa para el cumplimiento de las metas.

2) La dimensión administrativa (las cuestiones de gobierno):

- La planificación de las estrategias

- Consideración de los recursos humanos y financieros
- El control de las acciones creadas
- El manejo de la información

Administración:

CALERO, M. (1999). Es un campo de conocimiento que trata de entender, cómo se articula y se desarrollan las instituciones.

Administrar proviene de "ministrare", que quiere decir servir, dar conferir, de esta palabra deriva "ministro", que representa a otro con el propósito de lograr los fines, políticas y objetivos trazados.

"Administración" es el proceso de determinar los fines y las políticas, de fijar los objetivos y la orientación de una institución. El proceso administrativo incluye necesariamente las funciones de:

Diseñar e implementar los planes o programas.

- Organizar el trabajo.
- Distribuir y asignar los recursos.
 - Conducir al personal e influenciar sobre el mismo.
- Coordinar el trabajo.
 - Controlar y evaluar los resultados.
 - Adoptar todas las decisiones.

FARRO, F. (1986). "**Planeación:** La planificación da a la institución sus objetivos y fija el mejor procedimiento para obtenerlos: Además, permiten:

- La institución logre y asigne los recursos que se necesita para alcanzar sus objetivos.
- Los miembros realicen las actividades de acuerdo a los propósitos y procedimientos determinados.
- Que el progreso en la obtención de los objetivos sea vigilado y controlado, para aplicar medidas correctivas en caso de ser necesario.

Lo primero en la planeación es la selección de las metas de la organización. Después se fijan los objetivos de las actividades. Una vez escogidos los objetivos se fijan los programas para lograrlo en forma secuencial.

Los planes hechos por la gerencia pueden ser de corto, mediano y largos plazos. La planeación que llevan a cabo en los niveles inferiores, los administradores de nivel medio comprende períodos más cortos.

3) La dimensión pedagógica - didáctica (actividad diferencial de otras organizaciones sociales):

- La articulación de los actores construyen los modelos didácticos
- Las modalidades de enseñanza
- El valor otorgado a los saberes
- Los criterios de evaluación
- Las teorías de la enseñanza

1.2.1.2. Contextos de la Gestión Educativa la Función Directiva

VECIANA, J. (2002). Como “un proceso dinámico de una persona a otra u otras que precisan sus actividades hacia el logro de metas y objetivos. En el caso del sector educativo, esto significa que el directivo es quien orienta y lidera en la institución el direccionamiento estratégico, el clima organizacional y el manejo adecuado de conflictos desde procesos de concertación, evaluación y mejoramiento continuo.

KOTTER (1997), Dice que un director es el que la planifica todos los procesos en la institución. Es capaz de elaborar y gestionar presupuestos y de hacer seguimiento de los recursos. Un directivo sabe que dirigir es organizar, dotarlas de personal cualificado y definir con claridad perfiles y roles, facilitar los recursos para que el personal trabaje con sentido de logro. Así mismo, monitorea los procesos, verifica los planes y estrategias para reorientar las acciones.

ELEMENTOS DE LA GESTIÓN EDUCATIVA

Proceso de planificación

Concepto

Conjunto de actividades coordinadas apoyada por estrategias dinámicas, y acompañada por recursos para lograr propósitos educativos, para ello se tiene en cuenta; os métodos a emplearse, los principios rectores, los tipos de planes que se emplearán, los niveles en que se actuarán, así como las bondades de la planificación estratégica y la evaluación de la planificación.

En opinión de Otoniel ALVARADO OYARCE, la planificación “es el ordenamiento racional y sistemático de proyectos y actividades a desarrollar, designando los recursos, para lograr los objetivos propuestos para la institución.

Haciendo mención a los métodos que se usa en la planificación educativa, según este enfoque vamos a citar a PUELLES Manuel y otros, quienes dicen que los más utilizados son:

- a) El método de las previsiones de mano de obra (recursos humanos).- Dice que la educación se orienta a la capacitación de la mano de obra necesaria para el proceso productivo, con la planificación se quiere satisfacer los requerimientos de las demandas sociales y las necesidades ocupacionales futuras, es decir, el binomio educación - empleo.
- b) De la demanda social (o método cultural).- Intenta procesar la demanda futura de educación en la sociedad, promoviendo la igualdad de oportunidades educacionales.
- c) El método de la relación educación rendimiento. - Se refiere al número de personas instruidas y estudiantes que terminan los estudios en los diversos grados, relacionados directamente con la producción nacional de bienes y servicios (enfoque eficientista).
- d) El Método de las cantidades globales. - Es la comparación entre las necesidades de enseñanza individual y social, de enfoques empíricos sobre la situación de la educación de otros países (educación comparada).

PRINCIPIOS

Los principios rectores que rigen la planificación educativa en el enfoque gerencial son:

- a) Racionalidad. - El proceso de planificación se realiza mediante el pensamiento lógico gradual y coherente el cual se expresa en la secuencia y coherencia de cada una de sus etapas y las actividades que en ella se realizan.
 - b) Previsión. - El plan educativo en sus diversos niveles se anticipa a lo que se va hacer y lograr en el futuro.
 - c) Integral. - En el plan se debe considerar todas las áreas del programa y considerar las actividades a realizar.
 - d) Unidad. - El plan elaborado debe ser un cuerpo de actividades y de única previsión, es decir, que no existan planes paralelos.
 - e) Factibilidad. - El plan debe ser viable y no debe contener actividades que no se pueda lograr.
 - f) Flexibilidad.- En el proceso de desarrollo del plan se debe adaptarse a las condiciones del medio socio cultural del lugar.
- e) Objetividad.- El plan debe ser elaborado con propósitos reales y de acuerdo a las necesidades de la población y comunidad educativa.
- f) Secuencial.- Cada uno de las etapas del plan deben cumplirse en orden, de tal manera que las metas cumplidas en unas favorece el logro en las otras.

Instrumentos de la gestión educativa. La gestión educativa cuenta con los siguientes instrumentos:

Proyecto educativo institucional. (PEI). El PEI se define como la herramienta de gestión de la institución cuya función es articular el trabajo pedagógico e institucional, orientándoles, de manera complementaria, autónoma y participativa, en el mediano y largo plazo, hacia el logro de aprendizajes de calidad y al desarrollo de los objetivos estratégicos del sistema educativo. El PEI se aprueba por Resolución Directoral, después de recibir la opinión favorable del Consejo Educativo, según sea el caso.

Elaboración del (P.E.I.). Se hace en todos los niveles, modalidades y programas de la institución, dándoles sentido y fortaleciendo. En este enfoque, el PEI concreta en su elaboración, ejecución y evaluación, un

proceso permanente de participación real y activa de los actores educativos y de la comunidad para el cambio innovador del Centro Educativo o Instituto. El PEI debe compartir los avances y logros de la Institución, siendo el primero en proyectos de innovación y procesos de participación y democratización institucional dentro de su ámbito local y regional.

El Director de la Institución conduce el proceso de construcción del PEI, teniendo en cuenta los diferentes niveles y modalidades, así como la educación de adultos, garantizando que el **diagnóstico**, los **propósitos** y las **condiciones** se elaboren y decidan de común acuerdo entre directivos, docentes, padres y estudiantes. **La propuesta pedagógica**, se construye por acuerdos entre directivos y docentes, en consulta con los padres y estudiantes.

Plan anual de trabajo. (PAT).- Instrumento de gestión operativa en donde se encuentra los objetivos estratégicos del Proyecto Educativo Institucional. Sus elementos son: el diagnóstico, metas, actividades, presupuesto, plan de monitoreo, supervisión y evaluación. Es aprobado antes del inicio del año lectivo mediante Resolución Directoral de la institución, después de recibir la opinión favorable del Consejo Educativo Institucional. En consecuencia, el Plan Anual de Trabajo –PAT- es un documento que orienta el avance en la ejecución del PEI y nos permite saber, cuánto estamos avanzamos.

Contenido del PAT: sobre el contenido de este instrumento no hay mucho consenso. Aún no se ha logrado homogenizar una estructura básica coherente y estable:

En el esquema del MED, el contenido del Plan es el siguiente:

- Presentación
- Objetivos
- Organización del centro educativo
- Metas
- Programación
- Recursos

- Evaluación

Esquema de un plan anual de trabajo

- Datos informativos
- Presentación
- Finalidad del Plan
- Resumen ejecutivo del PEI
- Objetivos operativos
- Indicadores por objetivo

Metas de Atención

- ✓ Ocupación
- ✓ Físicas
- ✓ Proyectos de innovación: (Ejemplos)

Proyecto de Renovación Curricular

- ✓ Plan de Innovación Didáctica
- ✓ Plan de Supervisión y Asesoría

Proyecto de Escuela de Padres

- ✓ Talleres para la Familia
- ✓ Dinamización de Comités de Aula

Proyectos de Capacitación de Recursos

- ✓ Plan de Convenios y Donaciones
- ✓ Plan de Generación de Ingresos

Reglamento interno. (RI)

Regula el funcionamiento organizativo, administrativo y pedagógico de la Institución Educativa y de los distintos actores, en el marco del PEI y de las normas oficiales. Se aprueba en las instituciones educativas mediante resolución Directoral previamente con la opinión favorable del Consejo Educativo Institucional.

Requisitos del reglamento interno

- Coherencia con la política educativa y todos los componentes internos de la institución dispuesta de las instancias superiores.

- Coherencia con los documentos normativos, como la Ley General de educación, Ley de administración Pública, Ley del magisterio Nacional, Reglamentos de cada Ley, Normas de Administración y Control del Personal, entre otros.
- Precisar las oficinas de competencia y niveles de decisión de los estamentos administrativos internos, a fin de evitar interferencias.
- Precisar las líneas de dependencia y coordinación de los órganos competentes y asignar responsabilidades, a fin de facilitar el control interno.
- Determinar las de comunicación en todos los niveles a fin de mantener la fluidez y asegurar la eficiencia de los servicios.
- Delegar funciones en todos los órganos internos, asegurando la gestión de la institución.
- Contar con la participación activa de los agentes de la educación de la institución.
- Precisar los deberes y responsabilidades de los servidores, así como de la comunidad educativa.

Elaboración del reglamento interno

- A. Formar grupos de trabajo integrados.
- B. Establecer un cronograma de trabajo
- C. Contar con las normas legales educativas existentes y analizarlas en lo que sea pertinente.
- D. Elaborar o adecuar un esquema de reglamento interno coherente con la organización de la institución.
- E. Procesar la información recabada.
- F. Debatir en plenarias docentes y reajustar lo que sea necesario.
- G. Aprobarlo por decreto directoral.

PROCESO PARA LA ELABORACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO.

Entre otros procedimientos que existen para diseñar el reglamento institucional, seleccionamos dos:

1. El diagrama de CAUSA EFECTO.
2. El diagrama de FLUJO DEL PROCESO.

ESQUEMA DE REGLAMENTO INTERNO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Capítulo I

Del Contenido y Alcances

Capítulo II

Principios, Visión y Misión

Capítulo III

Fines y Objetivos

Capítulo IV

Bases Legales

TÍTULO II

LA GESTIÓN PEDAGÓGICA

Capítulo I

De la Calendarización y Horario Académico

Capítulo II

Del Proyecto Curricular de Centro

Capítulo III

De la Programación y Desarrollo Curricular

Capítulo IV

De la Evaluación y recuperación Pedagógica

Capítulo V

Organización y Desarrollo Tutorial

Capítulo VII

De los Materiales y Biblioteca escolar

Capítulo VIII

Del Calendario Cívico

TÍTULO III

LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

Capítulo I

De la Matrícula y Horario Personal

Capítulo II

Del Proyecto de Desarrollo educativo

Capítulo III

De los Deberes y derechos del Personal

Capítulo IV

Estímulos y Sanciones

Capítulo V

De la Supervisión y Asesoramiento

Capítulo VI

De la Organización de Personal. El Consejo Escolar

Capítulo VII

Del Presupuesto y Recursos del Centro Educativo

Capítulo VIII

Del Clima, Coordinación y Comunicación Institucional.

TÍTULO IV

ALUMNOS Y PADRES DE FAMILIA

Capítulo I

Deberes, Derechos y Obligaciones del estudiante

Capítulo II

Del Municipio escolar

Capítulo III

De los Viajes y Vis

Capítulo IV

Prohibiciones. Premios y estímulos

Capítulo V

De los Padres de Familia del Centro

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Gestión educativa e investigación

Los Docentes deben formar equipos de investigación para diseñar y ejecutar proyectos de investigación científica, de innovación, de formación, capacitación, evaluación y sistematización de su propia práctica pedagógica, formando redes con otras instituciones.

Estos equipos de investigación deben ser impulsados por el Director, dándoles facilidades para que realicen sus investigaciones, racionalizando tiempos y horarios para evitar sobrecargas innecesarias.

¿QUÉ ES UN PROYECTO? Un proyecto es una propuesta organizada, integrada y sistematizada el cual contiene actividades que debe cumplirse en el tiempo planificado, para lo cual se plantean objetivos y metas.

La elaboración y ejecución de un proyecto tiene mayor significado cuando se trabaja de manera articulada, los proyectos son mejor pensados los elementos, como la definición del problema, los objetivos, la justificación, las teorías, las hipótesis, la metodología y los respectivos instrumentos para recoger los datos.

¿QUÉ ES INNOVACIÓN? Innovación es la aplicación exitosa de una idea, la intención es cambiar, transformar o mejorar de la realidad existente a otra nueva. Un cambio es innovador, cuando produce transformaciones estructurales en el sistema.

En muchos países de América Latina se vienen aplicando las Innovaciones en la educación como estrategias en el proceso de mejoramiento de la calidad de la educación.

Autores que definieron el concepto de Innovación Educativa como, Jaume Carbonell (Cañal de León, 2002), quien entiende a la innovación educativa como un “conjunto de ideas, procesos y estrategias organizadas mediante las cuales se trata de generar cambios en la práctica del docente.

PROCESO DE ORGANIZACIÓN

La organización es otro componente de la estrategia del enfoque gerencial de la gestión educativa.

a) Conceptualización

Proceso que continua a la planificación su propósito es distribuir y graduar proporcionalmente las actividades que se van a realizar, y así mismo designar responsabilidades y asignar los recursos de manera eficiente para lograr las metas de forma acertadamente.

Robert QUINN et al dicen que la organización “es el proceso de fraccionar el trabajo en componentes logrables y asignar las actividades para lograr con la mayor eficiencia posible los resultados deseados. En otras palabras, si la planificación ofrece las herramientas para decidir ‘donde desea ir’ y cuál es la mejor forma de llegar ahí, la organización le ofrece las herramientas para realmente llegar allí”.

La organización, en opinión de diversos autores, permite de manera metódica y eficiente alcanzar la meta, que la institución se ha propuesto lograr en determinado tiempo.

b) Principios organizacionales

Según KAST, Freenon E. y ROSENZWELG, Yames E., los principios que rigen a la organización son: “La especialización organizacional y la división del trabajo, el de jerarquía, el de autoridad, responsabilidad y obligación, el de mano de obra, de control, el de Línea y Staff”.

c) Componentes organizacionales

Los componentes de la organización que se articulan e interactúan para facilitar el logro de las metas y objetivos son: los Organigramas, el Manual de Organización y Funciones, el Manual de Procedimientos Administrativos, y el Reglamento Interno.

Los organigramas

Son estructuras gráficas de elementos de la organización. Pueden ser: estructural, funcional y nominal.

Organigrama estructural

Representa a los organismos de gobierno de la institución, en forma coherente y jerarquizada, sin especificar nombres ni funciones.

Organigrama funcional

Es la representación gráfica de los órganos y unidades, describiendo la función que compete a cada uno de los trabajadores.

Organigrama nominal

Presenta el nombre de los responsables de cada dependencia de mando, en el organigrama estructural.

Organigrama mixto

Es el que combina el organigrama estructural con cualquiera de los demás organigramas descritos líneas arriba.

El manual de organización y funciones

Componente organizacional que tiene como propósito describir y definir con precisión y claridad las funciones que le toca desempeñar a cada uno de los trabajadores de la estructura de la institución.

El manual de procedimientos administrativos

Instrumento técnico que detalla cada uno de los aspectos que debe seguir la persona interesada, en el resultado de una actuación o acto administrativo. Señala además quien debe realizar los respectivos procedimientos. Se ilustra con flujogramas para una mejor orientación del personal.

El reglamento interno

Es un instrumento, basado en normas de mayor jerarquía como son: la Constitución, las leyes, los decretos, las resoluciones, y sus respectivos artículos, etc.

Otoniel ALVARADO OYARCE al respecto nos dice: "Este documento debe contener aspectos como los derechos de vacaciones, licencias, remuneraciones, permisos, estímulos ascensos, capacitación y bienestar en general, se debe precisar además de las responsabilidades propias del cargo, acápite, referentes, al registro y control de asistencia, la jornada y horario de trabajo, las tardanzas, faltas y sus respectivas justificaciones. Lo relevante del

reglamento es que hace mención a las obligaciones y disciplina del trabajador, donde se indican las faltas y sanciones y sus mecanismos de aplicación”.

PROCESO DE DIRECCIÓN

Concepto

Es la conducción de la institución, basados en un conjunto de estrategias aplicadas para promover la participación de todos los trabajadores, para lograr el éxito de la institución.

Es importante distinguir la autoridad del director, debe ser un líder, de tal forma que los trabajadores cumplan sus funciones motivadamente.

En la dirección de las instituciones, es necesario aplicar técnicas y estrategias de acuerdo a cada contexto social, esto permite optimizar los objetivos y metas.

Como señala: THOMPSON A. y STRICKLAND, A.J. “Una correcta estrategia y su adecuada implementación son las señas más confiables de una buena dirección”.

Cualidades que debe tener un buen director

Capacidad de liderazgo

Ser capaz de convencer e inducir a los trabajadores a realizar sus actividades con lealtad y transparencia incondicional.

Capacidad para tomar decisiones acertadas

La decisión que tome siempre deben ser las más acertadas y que los resultados beneficien a la institución.

Capacidad de control total de los administrados

El Director debe estar formado y capacitado técnica y científicamente para supervisar el normal funcionamiento de todas áreas de la institución educativa.

Ser flexible

El Director debe ser un profesional abierto al dialogo y comprensivo a los problemas que se pueden presentar en el personal de la institución.

Ser crítico y emprendedor

El Directivo es una profesional capaz de diseñar estrategias pertinentes para el cumplimiento de los objetivos y metas; así mismo debe generar actividades para el buen desarrollo de la institución.

Ser sincero y leal ante los trabajadores

El Director siempre debe ser imparcial, transparente y sobre todas las cosas actuando con la verdad defendiendo a los trabajadores de la institución.

Mantener y demostrar siempre el principio de autoridad

El Director siempre debe mantener el principio de autoridad, para la buena marcha de la institución.

Capacidad de perfeccionamiento y renovación frente a los cambios.

Todo profesional, en este caso con mayor razón el Director siempre de debe estar en permanente actualización y capacitación de sus funciones, para que su desempeño sea eficiente y eficaz en la institución.

Principios de dirección que deben guiar la institución educativa

Según Otoniel ALVARADO OYARCE los principios que deben guiar la dirección de una institución son:

Principio de amortización de metas

Este principio sugiere que con la participación de la comunidad educativa se debe lograr las metas educativas; es decir, con los profesores, estudiantes, padres de familia, administrativos, el gobierno, la población y la sociedad en su conjunto.

Principio de compatibilización de objetivos

Las metas personales de los trabajadores, deben estar en armonía con las metas de la institución, estos orientado a mejorar el éxito y la imagen institucional.

Principio de motivación

Todo trabajador de la institución siempre debe estar motivado, para que mejore su desempeño profesional o función, este principio está demostrado que cuando un trabajador está motivado esté trabajará y producirá mejor.

PIERO J.M. y PRIETO F., respecto a la motivación para el trabajo indica: “Existe una sinergia entre la persona y su trabajo, esto por las demandas y recursos que exige el trabajo, como por las demandas y recursos que la persona posee y que intenta satisfacer y ejecutar en su trabajo. A mayor aproximación entre las características y los objetivos del trabajo y de la persona; mayor será la aproximación entre las demandas y los recursos que ofrece el trabajo y la persona, el resultado sería beneficioso tanto personales como laborales”.

Principio de liderazgo

Este principio dice; el Director debe tener la capacidad para persuadir, convencer, orientar y dirigir de forma eficaz y responsablemente a los elementos de la institución, generando en ellos un sentimiento de lealtad, sin tener en cuenta que ya cumplió con su trabajo. Según LEPELEY M.T. “Liderazgo es la ciencia orientada a conducir una organización de la situación presente a una situación futura, los resultados comparativamente deben ser mejor, donde las personas son el principal elemento de cambio”.

Principio de las buenas decisiones

Para que se cumpla este principio, el Director de la institución educativa, debe contar con los conocimientos científicos, técnicos y experiencia en el cargo; así pueda tomar decisiones acertadas y efectivas.

Las decisiones, para que sean correctas y acertadas deben beneficiar y favorecer a la institución.

Principio de la eficacia de la delegación

Es bueno que el Director dirija la institución con el apoyo de personas de su entera confianza, para que las responsabilidades asignadas sean cumplidas de la mejor manera y reservando para él las tareas que él considera conveniente.

La delegación de funciones y responsabilidades al personal, es una estrategia necesaria para el cumplimiento de las metas institucionales.

Principio de la supervisión directa

El Director y su equipo, permanentemente debe estar observando, dirigiendo, monitoreando y evaluando las responsabilidades que tiene a su cargo cada trabajador. Esto se debe hacer en forma directa, en armonía y en tiempos establecidos por el director.

Principio de comunicación efectiva

La comunicación en el trabajo es fundamental, esta debe ser clara, precisa y oportuna, para que todos entiendan sus responsabilidades y funciones que desempeñan.

Principio de cambio continuo

El Director debe estar capacitado en nuevas tecnologías, para que pueda enfrentar los retos de la educación actual, mediante ello podrá conducir la institución de forma eficiente y dando una imagen de una educación de calidad.

Toma de decisiones

Una de las tareas claves y fundamentales que debe realizar el director de una institución educativa, es sin duda la toma de decisiones.

El Director es el responsable de decidir sobre lo más conveniente o adecuado para el logro de los objetivos y metas de la institución.

Para que el Director determine tomar una opción, y sea la más conveniente posible, debe tener en cuenta algunas condiciones que caracterice su liderazgo.

El que enfrente el reto de dirigir una institución educativa, más que ser un administrador, tendrá que ser un líder de la educación, para que pueda lograr resultados positivos de acuerdo a las exigencias de la educación actual; se considera que no basta que tenga los requisitos para el cargo, ni la larga experiencia como docente y directivo, es más importante la capacidad de gestión en la conducción de la institución educativa.

La calidad educativa exige directores – líderes que combine los procesos de calidad con los proceso de enseñanza, los conservadores limitan una gestión y son ellos que jamás podrán hacer una gestión exitosa.

Los líderes de calidad toman buenas decisiones. Los negocios exitosos son por la existencia de verdaderos líderes que con acertadas decisiones sacaron adelante a sus empresas. Así por ejemplo tenemos al ex presidente y director de General Electric Company John F. Welch, Jr., que en un artículo publicado en la década del 90 en la revista Fortime, plantea seis normas para una gestión y decisión eficaz.

1. Afrontar la realidad tal como se presenta, y no como quisiera que fuese.
2. Sea sincero con todos.
3. Lidere en lugar de gestionar.
4. Cambie antes de que se vea obligado a hacerlo.
5. Si no cuenta con una ventaja competitiva no compita.
6. Controle su propio destino, de lo contrario otros lo harán.

El director debe estar vigilante al momento de tomar decisiones en asuntos de envergadura significativa para con la institución. De no ser así puede generar graves errores y no se logrará el éxito y el desarrollo de la institución.

Para tomar decisiones en una institución es necesario guiarnos por una serie de pasos, pautas u orientaciones que se tiene como producto de la experiencia, logrado en años de trabajo por el director. Al respecto ODIORNE, George, en forma acertada nos sugiere los siguientes pasos:

1. Utilice su motivación interior. - Lo importante es tener una actitud mental positiva. Tener que enfrentar las tareas con energía y optimistamente, no debe ser un conformista.
2. Céntrese en las tareas más importantes. - Hay que diferenciar de lo trivial con las tareas realmente importantes, que deben hacerse en primer lugar.

3. Sea obstinado. - La disciplina es importante para combatir a la inercia administrativa.
4. Sea un Pygmalión positivo.- Se utiliza de forma eficiente las iniciativas que tiene los demás; esto nos conduce hacia la excelencia.
5. Catalice la acción inteligente. Las actividades deben estar centradas en función de los objetivos y metas bien definidas y logrables.

Las decisiones, son inevitables y como elementos dinamizadores para la gestión de la institución supone, en los directivos involucrar diversos aspectos, tales como sociales, psicológicos, económicos y profesionales.

Como ejemplo se puede decir, en lo social, el director debe conocer la realidad social que rodea a la institución. En lo económico debe ponderar las repercusiones de ganancias o pérdidas que generará la decisión que se tomará; y en lo psicológico, comprende lo afectivo emocional.

EL PROCESO DE CONTROL

a) Concepto

Según el enfoque gerencial de la educación, consiste en evaluar, medir y ponderar los resultados de lo realizado de acuerdo a lo planificado en el programa o proyecto de la institución; el control es durante todo un proceso. Los resultados del control sirven para tomar decisiones correctivas en la institución.

b) Elementos del proceso de control

b.1 El patrón de ponderación

Conformado por los planes o programas, que se han ejecutado, que contienen los indicadores, características y perfiles de cómo deben realizarse las acciones, para lograr los resultados esperados en coherencia de los objetivos, metas propuestas.

b.2 La ejecución de la medición

Se hace para corregir los desaciertos y omisiones que han tenido lugar en el proceso de la gestión, para luego mejorar los aspectos críticos.

b.3 Las estrategias de reajuste del proceso

Se determina y diseña las técnicas y procedimientos que se emplearán para corregir los errores identificados en el proceso.

b.4 La retroalimentación

Es la aplicación de las técnicas y estrategias correctivas para optimizar el proceso y lograr los resultados previstos inicialmente, QUINN, Robert y Otros, nos dicen que el proceso de control tiene cuatro pasos:

1. Fijar los objetivos o estándares

El sistema de control debe estar determinado por estándares de rendimiento. En tal sentido las organizaciones tienen que fijar objetivos o estándares que indiquen el nivel esperado de rendimiento.

2. Medir el rendimiento real

Es necesario comprobar si el rendimiento real se cumple de acuerdo al estándar de rendimiento.

3. La ejecución de la medición

Se hace para evidenciar los desaciertos y omisiones que se identificó en el proceso de la gestión educativa, con el propósito de corregirlos y mejorarlos.

4. Las estrategias de reajuste del proceso

Se determina y diseña las técnicas y procedimientos se emplearán para corregir los errores y desaciertos encontrados en el proceso de la gestión.

5. La retroalimentación

Es la aplicación de las técnicas y estrategias correctivas para optimizar el proceso y lograr los resultados previstos inicialmente, QUINN, Robert y Otros, nos dicen que el proceso de control tiene cuatro pasos:

El control en la gestión educativa

Todo programa debidamente planificado se orienta por un sistema de control. La gestión educativa no está ajena a esto, ya que de ésta depende el éxito en el logro de los resultados institucionales, para ello el Estado ha instituido dos sistemas: el sistema de supervisión educativa y la inspección educativa.

Según, ALVARO, Otoniel, Por control de calidad educativa se entiende a la acción de cautela y verificación sistemática del proceso educativo, con el fin de que el producto educativo (niños, jóvenes y adultos educados), responda a las expectativas de la sociedad, o sea que satisfagan algunos estándares establecidos en términos de nivel de conocimientos, dominio de habilidades, practica de valores, actitudes positivas en relación a su persona, la familia, la comunidad, etc.

El sistema de supervisión educativa

Mediante este sistema se evaluaba al personal de la institución para detectar a tiempo las deficiencias y corregirlos oportunamente, sin embargo, en la actualidad ha perdido su verdadero sentido, convirtiéndose en una acción burocrática y para reprimir al docente y administrados.

El sistema de inspección educativa

Fue implementada juntamente con la supervisión educativa, pero a diferencia de esta, que constituye una medida preventiva, el sistema de inspección fue diseñado para un control posterior a las actividades realizadas, con el propósito de comparar los resultados con las expectativas del plan o programa previamente diseñados y luego dado el caso, aplicar los correctivos correspondientes, incluyendo sanciones.

Para el cumplimiento de sus fines, este sistema tiene tres procedimientos: la inspección propiamente dicha, la auditoria y el examen especial.

Con la inspección se verifica el cumplimiento de las políticas, programas, proyectos, presupuestos y actividades diversas bajo responsabilidad de los funcionarios y administrados, con el propósito de evaluar o verificar su conformidad con lo planificado.

La auditoría es una evaluación detallada y minuciosa que se realiza después a la ejecución de las actividades funcionales o administrativas, realizadas por funcionarios públicos y técnicos competentes, para luego emitir un informe con sus respectivas conclusiones.

El examen especial, diseñado para aplicarse a ciertas operaciones o funciones que requieran un mayor análisis y encontrar mecanismos para determinar conclusiones necesarias y minuciosas.

PRÁCTICA DOCENTE

Para Blanco, G (2012). Conjunto de actividades que se relacionan entre si en el campo laboral del trabajador. Se realiza diariamente en condiciones sociales, históricas e institucionales; es significativa para sociedad y maestro.

La práctica docente se concibe en un doble sentido:

- Práctica de enseñanza, propia de un proceso formativo.
- Como formación continua del docente.

La práctica docente se desarrolla en un espacio que permita intercambiar el trabajo del docente con el aprendizaje de los estudiantes.

Contexto, es el conjunto de elementos como el medio físico y social, teniendo como centro a la escuela, las características del ambiente socio-económico de los estudiantes y padres de familia, estos factores tiene su impacto y condicionan el trabajo de los docente de la institución. Existen elementos internos como recursos, infraestructura entre otros, que también condicionan la buena gestión de la institución.

La práctica docente consiste en primera instancia la relación del profesor con los estudiantes y con otras personas, como padres de familia, sus colegas, con los directivos y la comunidad magisterial. Esto sugiere una relación con:
Con los estudiantes: relación que se da por medio de un saber colectivo y culturalmente organizado, que la institución educativa plantea para el desarrollo de las generaciones.

Con sus pares (docentes). El docente participa activamente dentro de sus institución en armonía con sus colegas, también forma parte de las organizaciones sindicales para defender sus derechos académicos como laborales.

- Con los padres de familia
- Con las autoridades
- Con la comunidad
- Con el conocimiento
- Con la institución. La institución es el espacio de formación continua del docente.

La práctica docente está muy vinculada a la gestión, pues esta implica el armazón social del que hacer en las instituciones educativas. La gestión educativa supone a la gestión pedagógica, que corresponde “al conjunto de prácticas dirigidas explícitamente a conducir los procesos de enseñanza”.

En el proceso de la práctica docente, el profesor debe contar con amplio dominio de la didáctica para que pueda informar a los estudiantes los conocimientos y aprendizajes, mediante estrategias y técnicas de enseñanza - aprendizaje, esto posibilita a los estudiantes reflexionar sobre su práctica pedagógica.

Un docente que tiene vocación se responsabiliza, se entusiasma y se involucra en mejorar la enseñanza.

Por último, es importante repensar sobre el trabajo que realiza el docente; que según Jeannette Alezones (2004) es: un nexo entre los estudiantes y el contexto, como un líder para los estudiantes que facilita los aprendizajes. A continuación se presenta un cuadro con la intención de reflexionar sobre la práctica docente.

UN DOCENTE DEBE...	ALGUNOS DOCENTES NO TIENEN...
Tener compromiso	Compromiso
Crear en su misión	Autoridad
Cumplir	Identidad
Tener autoridad	Formación reflexiva
Tener identidad	Interés
Tener conciencia	Disciplina
Ser facilitador	
Ser crítico	
Tener una formación reflexiva	

Fuente: BANDA ZUÑIGA, Mari Cruz. (2007). La formación del docente

1.2.1.3. El ABP como Estrategia Didáctica

LLOVERAS, A. (2011). El Aprendizaje Basado en Problemas (ABP) aparece como una estrategia didáctica innovadora se preocupa en desarrollar habilidades cognitivas, colaborativas, también desarrolla habilidades que generan un aprendizaje individual. En ese sentido, el docente que practica esta estrategia permite:

- Comprometer activamente a los estudiantes como responsables de una situación problemática.
- Organizar el plan de estudios alrededor de problemas holísticos que generan aprendizajes significativos e integrados.
- Crear un ambiente para que los profesores apoyen a los estudiantes a pensar y los guían en sus trabajo de investigación desde lo más simple hasta las investigaciones con cierta complejidad.
- Estimular su motivación intrínseca.
- Promover el interés por el autoaprendizaje.
- Estimular la producción de pensamiento complejo.

- Los estudiantes adquieran el hábito de trabajar en colaboración.
- Activar el conocimiento previo.
- Estimular la creatividad.

1.2.1.4. Un nuevo perfil del Profesor ante los enfoques de la Educación

En estos tiempos, el perfil del nuevo profesor exige que se convierta en un mediador de los aprendizajes, dejando a un lado las enseñanzas tradicionales a los estudiantes.

Para ello debe adquirir nuevas habilidades, conocimientos y capacidades:

- Capaz de ponerse en lugar de los estudiantes.
- Conocimientos sólidos sobre el sujeto y el proceso de aprendizaje.
- Conocimiento sobre estrategias que favorezcan el proceso de enseñan – aprendizaje en determinados campos del conocimiento o de la actividad profesional.
- Capacidad para identificar necesidades educativas de los jóvenes.

Dimensión motivacional

Práctica docente: práctica humana. Maestro: cualidades y características propias Ser histórico: ideales, motivos, proyectos de vida profesional dan dirección a la vida profesional. Decisiones que articula el quehacer profesional con vida cotidiana no académica.

El profesor ante todo es un ser humano, en ese sentido, la práctica docente es una práctica humana.

El profesor es un ser con cualidades, características y dificultades; con ideales, proyectos, motivaciones, imperfecciones. Dada su individualidad, las decisiones que toma en su quehacer profesional adquieren un carácter específico.

Dimensión institucional

La escuela constituye una organización donde se despliegan las prácticas docentes. Constituye el espacio fundamental de socialización profesional, pues este es el lugar donde se aprenden los saberes, normas, tradiciones y costumbres del oficio.

Dimensión interpersonal

Construcción social: resultado de un accionar individual y colectiva
“Clima institucional”: el común denominador es las relaciones interpersonales. Necesidad de acordar y construir proyectos, La práctica docente se fundamenta en las relaciones de los actores que intervienen en el quehacer educativo: alumnos, docentes, directores, y padres de familia. Estas relaciones son complejas, pues los distintos actores educativos poseen una gran diversidad de características, metas, intereses, concepciones, creencias, etc.

Dimensión valoral

Es importante en el proceso educativo los miembros de la institución practiquen los valores tanto institucional como personal, para lograr los objetivos propuestos así como contar con una buena imagen institucional.

Los valores orienta las actividades académicas dan vida o se invalidan en el salón de clases a través de las personas y sus relaciones interpersonales.

Hoy en día el docente no solamente de conocer su materia que enseña, sino también el aspecto valorativo es muy importante por él está al frente de varios estudiantes por mucho tiempo, es ahí donde

él debe fomentar conciencia en sus estudiante la parte humana, que en la actualidad ha venido a menos.

Dimensión didáctica. El docente vía la enseñanza haciendo uso de sus recursos didácticos, conduce y facilita el aprendizaje en sus estudiantes, respetando sus culturas y cosmovisión de los mismos; para que puedan construir su propio conocimiento.

El profesor, hoy en día su labor es de convertirse en un facilitador del aprendizaje, es decir utilizar estrategias activas para que los mismos estudiantes elaboren sus propios aprendizajes.

1.2.1.5. **Cualidades del docente**

a) **Capacidad de adaptación**

F. César Palomino (2012). El profesor debe ponerse en contacto con el estudiante, identificar el contexto donde vive, para ir generando en los elementos de superación, es decir saber enfrentar las necesidades sociales, siendo el propósito mejorar la calidad de vida del estudiante.

b) **Equilibrio emotivo**

El docente en aula con sus estudiante debe generar confianza, respecto y ser empático, para ello debe contar con una sólida bases en valores.

c) **Capacidad intuitiva**

Es importante que el docente tenga dosis de intuición, de manera que pueda percibir disposiciones de ánimo o desánimos de los estudiantes que no se observa fácilmente. El docente debe ser capaz de darse cuenta de los estados de ánimo o emoción de sus estudiantes, con simples observaciones, con ello se evitaría o se

podiera controlar situaciones que podrían evolucionar desagradablemente.

d) Sentido del deber

La disciplina del docente en el cumplimiento de sus funciones durante el año académico, significa que le da un sentido de responsabilidad a su trabajo, así por ejemplo cumpliendo con su programación curricular, realizando el trabajo administrativo y trabajando estrechamente con los padres de familia.

e) Capacidad de conducción

El estudiante es consciente de sus limitaciones en general y por ello debe asistir a una institución educativa para que le ayude a superar.

El docente debe llevar a los estudiantes por un pensamiento democrático y solidario, para que el estudiante puede tomar decisiones acertadas.

f) Sinceridad

Toda acción, para educar, tiene que ser auténtica. La acción educativa por parte del maestro es la sinceridad, transparencia y honestidad; es decir las personas que quiere ser docente debe ser auténtico, coherente, sincero.

g) Espíritu de justicia

El estudiante mucho valoran la justicia que imparte el docente al momento de actuar, esto le da una cuota de respeto y admiración por parte de los estudiantes.

h) Disposición de escucha

Una de las capacidades de un docente es la de escuchar él debe estar decidido a escuchar con atención e interés a los estudiantes cuando así lo solicitan. Esta capacidad puede prevenir o solucionar problemas que más adelante serían muy graves.

1.2.1.6. Funciones del docente

a) Función técnica

C. Katherine (2009). El docente debe tener conocimiento no solamente de la materia que enseña sino de las estrategias, técnicas, elaboración y uso de los materiales y manejar criterios de evaluación. Además de los citados tiene que conocer materia afines a su especialidad, esto favorece mucho para su buen desempeño profesional; así mismo facilita el logro de una enseñanza integral.

b) Función didáctica

El profesor debe estar preparado para orientar correctamente el proceso de enseñanza - aprendizaje de sus estudiantes, haciendo uso de diferentes estrategias y técnicas que permita una mejor adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes. Esta función consiste en orientar la enseñanza de modo tal que favorezca la reflexión, la creatividad y la disposición para la investigación.

c) Función orientadora

El docente cumple la función de orientador para sus estudiantes, a fin de apoyarlos a solucionar sus problemas, académicos, familiar o de cualquier índole; da salida a sus dificultades y orienta a incorporarse a la sociedad llena de problemas y dificultades. Esta función establece la relación entre profesor y estudiante, para conocerlos mejor sus limitaciones y fortalezas.

QUÉ COSAS HACEN A UN BUEN PROFESOR

LEAL, F. (2013). Genera interés de aprender en sus estudiantes combinando sus habilidades de conocimiento y aprovechando las potencialidades de sus estudiantes, para lograr resultados positivos en su aprendizaje.

El buen profesor se siente orgullo de su profesión. Impone respeto y confianza a sus estudiantes y la comunidad. Su entusiasmo contagia a sus colegas, estudiantes y comunidad.

El buen profesor sabe y cree que cada estudiante es un ser especial, particularmente aquellos a quienes acompaña en su formación; él propone cambios en la vida de los demás.

¿QUÉ SABE EL BUEN PROFESOR ACERCA DE LA ENSEÑANZA?

TOVAR, J. y GARCÍA, G. (2012). Todo buen profesor posee un conocimiento completo de las materias que enseña. Se da por hecho un amplio conocimiento de la especialidad que fue formado.

En su búsqueda de la excelencia, el buen profesor sabe:

- 1) Organizar su enseñanza,
- 2) Motivar a los que aprenden y
- 3) Seleccionar e implementar sus estrategias pedagógicas.

La organización de la enseñanza comienza con la programación de las actividades ya sea anual, bimestral o de aula.

La programación incluye objetivos logrables, seleccionados con prudencia y que constituyen la base de todas las decisiones que se tomarán en la enseñanza. También incluye en la programación la participación y atención de los estudiantes.

El buen docente entiende que los estudiantes aprenden mejor cuando desarrolla su clase con apoyo de estrategias, técnicas y materiales educativos.

MEDRANO, H. y MOLINA, S. (2010). El buen profesor entiende que las evaluaciones y las notas tienen mucha influencia en el rendimiento y motivación del estudiante. El profesor en las evaluaciones debe ser lo más justo posible e imparcial. La tarea principal del profesor en las evaluaciones es motivarles para que se preparen para que den buenos exámenes.

El buen profesor selecciona e implementar las mejores estrategias de enseñanza - aprendizaje. Con esas estrategias se puede evidenciar la respuesta y las experiencias del estudiante, la confianza del estudiante y los valores relacionados con la disciplina.

Por ejemplo, en la enseñanza, la discusión es mucho más que la producción de preguntas y respuestas. Al buen profesor le interesa la calidad de la respuesta del estudiante y por ello, emplea estrategias para conseguir respuestas con sentido, que aclaren la lección y proporcionen conocimientos adicionales.

Las estrategias usadas por el profesor en su búsqueda de calidad tienen el propósito de involucrar al estudiante en su propia educación; le ayudan a aplicar ideas y hechos a su propia vida.

1.3. Definición de términos básicos

La gestión educativa

Es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos **Educativos** de las Instituciones educativas, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas

públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades **educativas** locales, regionales.

La Gestión educativa consiste en:

- Presentar un perfil integral, coherente y unificado de decisiones.
- Definir los objetivos institucionales, las propuestas de acción y las prioridades en la administración de recursos.
- Definir acciones para extraer ventajas a futuro; se consideran tanto las oportunidades y amenazas del medio en el que está inserta, como los logros y problemas de la misma organización.
- Comprometer a todos los actores institucionales.
- Definir el tipo de servicio educativo que se ofrece. El desarrollo del proceso es responsabilidad del director (pero no es el que realiza todas las tareas), debe:
 1. Planificar
 2. Controlar
 3. Definir de objetivos
 4. Decisiones para solucionar problemas
 5. La comunicación
 6. Capacitación del personal
 7. La influencia del poder.

La práctica docente.

Anima a los estudiantes y los incita a ser entes participativo haciendo preguntas, fomentando el dialogo; el mensaje debe llegar de forma claro, y que esa participación anime de una manera positiva al estudiante, despertando en él sus ganas de aprendizaje.

CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS

2.1. Variables y su operacionalización

VARIABLE	DEFINICIONES		DIMENSIONES	INDICADORES	INDICE
	CONCEPTUAL	OPERACIONAL			
GESTIÓN EDUCATIVA	La Gestión Educativa es el conjunto articulado de acciones de conducción de una IIEE a ser llevadas a cabo con el fin de lograr los objetivos contemplados en el Proyecto Estratégico Institucional (PEI).	Gestión son el conjunto de acciones de planeamiento o organización, dirección de la ejecución, control y evaluación, necesarios para el desarrollo de la acción educativa	Planeamiento	Ordenamiento	1,2,3
			Organización	Sistemático	1,2,3
				Proyectos	1,2,3
				Recursos	1,2,3
			Dirección	Actividades	1,2,3
				Objetivos	1,2,3
				Institucionales	1,2,3
			Control	Liderazgo	1,2,3
				RRHH	1,2,3
				Monitoreo	1,2,3
			Acompañamiento	1,2,3	

PRACTICA DOCENTE	La práctica docente es de carácter social, objetivo e intencional. En ella intervienen los significados, percepciones y acciones de las personas involucradas en el proceso educativo	La práctica docente está muy vinculada a la gestión, pues ella implica la construcción social de las prácticas en la institución escolar.se consideran los siguientes aspectos:	Motivacional.	Vocación	1,2,3
			Institucional	Proyección	1,2,3
				Satisfacción	1,2,3
				Liderazgo	1,2,3
			Interpersonal	Normas	1,2,3
				Cultura organizacional	
				Alumnos docentes	1,2,3
			Didáctica	Autoridades	1,2,3
				padres de familia	
				Métodos	1,2,3
			Valoral	Técnicas	1,2,3
				Coordinación	1,2,3
Explícitas	1,2,3				
	Implícitas				

2.2. Formulación de Hipótesis

Ho: La Gestión Educativa no presenta correlación significativa baja con la práctica docente del nivel Primaria de la Institución Educativa Libertador Simón Bolívar.

H1: La Gestión Educativa presenta correlación significativa con la práctica docente del nivel Primaria de la Institución Educativa Libertador Simón Bolívar.

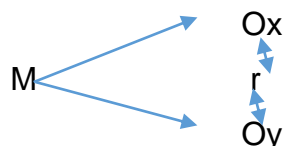
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la Investigación

El método que se utilizó en la investigación, fue el estadístico, este método sirvió para obtener información necesaria, organizar, resumir y presentar en forma adecuada el material numérico y analizar e interpretar los resultados obtenidos. El método estadístico desempeña entonces una importante función al suministrar un conjunto de métodos y procedimientos sumamente útiles para la investigación.

Diseño de la Investigación

El Diseño es No Experimental del Tipo transasversal – correlacional y presenta el siguiente diagrama:



Donde:

M = Es la muestra sujeto de estudio

Ox, Oy = Son las observaciones en las variables “X”, “Y”

r = La relación entre ambas variables.

3.2. Población y muestra

La población en estudio serán todos los docentes del nivel Primaria de la Institución Educativa Libertador Simón Bolívar de la ciudad de Iquitos, los cuales hacen un número de 40 docentes.

La Muestra la muestra será el 100% de la Población, es decir 40 trabajadores de la institución, entre docentes y Directivos.

3.3. Técnicas e instrumentos

La técnica que se utilizó en la tesis fue el cuestionario y el instrumento el cuestionario que estuvo conformado por un conjunto de preguntas.

3.4. Procedimientos de recolección de datos

Para el procesamiento de la información se hará con el apoyo del Programa Estadístico SPSS. Versión 20; los resultados se presentarán en tabla y gráficos.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Los resultados obtenidos después del recojo de datos de los docentes y directivos, estuvo garantizado por el investigador; es decir tuvieron el derecho a la privacidad, anonimidad y confidencialidad de los sujetos de la investigación.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Información General

TABLA N° 01
INSTITUCIÓN EDUCATIVA LIBERTADOR SIMÓN BOLÍVAR
Directivos y docentes según cargo que ocupa en la IE

Cargo que ocupa en la IE	Frecuencia f_i	Porcentaje %
Directivo	3	7.5
Docente	37	92.5
Total	40	100.0

Fuente: Encuesta

Del personal de la Institución Educativa Libertador Simón Bolívar participantes en el estudio, en la tabla n° 01 se observa que 7,5% son directivos y 92,5% docentes.

GRÁFICO N° 01



Fuente: Tabla N° 01

4.2. Análisis Univariado

4.2.1 Establecer los elementos de la gestión educativa (planeación, organización, dirección y control) en la institución educativa Libertador Simón Bolívar del nivel Primario de la ciudad de Iquitos.

TABLA N° 02
INSTITUCIÓN EDUCATIVA LIBERTADOR SIMÓN BOLÍVAR
Directivos y docentes según Planeación

PLANEACIÓN	Gestión Educativa					
	En sus inicios		Medianamente completo		Completo	
	f _i	%	f _i	%	f _i	%
1.La Institución educativa cuenta con PEI	4	10,0	18	45,0	18	45,0
2.El PEI se encuentra	0	0.0	5	12,5	35	87,5
3.El PEI cuenta con una misión realista, capaz de lograrse con los esfuerzos solamente de los integrantes del colegio.	0	0.0	12	30,0	28	70,0
4.El PEI cuenta con una visión alcanzable, capaz de lograrse con los esfuerzos institucionales	0	0.0	9	22,5	31	77,5
5.El PEI cuenta con un diagnostico situacional adecuado	2	5,0	23	57,5	15	37,5
6.Participo en la elaboración del diagnóstico situacional de la Institución Educativa.	0	0.0	7	17,5	33	82,5
7. Se ha realizado un FODA	0	0.0	15	37,5	25	62,5
8. El FODA se encuentra correctamente realizado	0	0.0	14	35,0	26	65,0
9. La supervisión al docente en aula se realiza en forma oportuna y permanente.	0	0.0	11	27,5	29	72,5

Fuente: Encuesta

Del personal de la Institución Educativa Libertador Simón Bolívar participantes en el estudio, en la tabla n° 02 se observa que en cuanto a la Gestión Educativa, en lo referente a Planeación; 45,0% opina que la Institución educativa cuenta con PEI, 87,5% que el PEI se encuentra completo, 70,0% que el PEI cuenta con una misión realista, capaz de cuenta con una visión alcanzable, capaz de lograrse con los esfuerzos institucionales; 82,5% que participo en la elaboración del diagnóstico situacional de la Institución Educativa; 72,5% que la supervisión al docente en aula se realiza en forma oportuna y permanente. Sin embargo 57,5% opina que medianamente el PEI cuenta con un diagnostico situacional adecuado y 35,0% que el FODA se encuentra correctamente realizado, lograrse con los esfuerzos solamente de los integrantes del colegio; 77,5% que el PEI

TABLA N° 03
INSTITUCIÓN EDUCATIVA LIBERTADOR SIMÓN BOLÍVAR
Directivos y docentes según Organización

ORGANIZACIÓN	Gestión Educativa					
	En sus inicios		Medianamente completo		Completo	
	f _i	%	f _i	%	f _i	%
10. La dirección ha realizado la selección de personal adecuado.	0	0,0	17	42,5	23	57,5
11. La dirección ha generado un buen clima institucional	13	32,5	17	42,5	10	25,0
12. Tiene conocimiento que la dirección ha realizado capacitación al personal administrativo y de servicio	9	22,5	13	32,5	18	45,0
13. La dirección ha realizado control de la productividad y la premiación oportuna.	19	47,5	10	25,0	11	27,5

Fuente: Encuesta

Del personal de la Institución Educativa Libertador Simón Bolívar participantes en el estudio, en la tabla n° 03 se observa que en cuanto a la Gestión Educativa, en lo referente a organización: para 57,5% la dirección de la Institución educativa ha realizado en forma completa la selección del personal adecuado; también 45,0% tiene conocimiento completo que la dirección ha realizado capacitación al personal administrativo y de servicio. Sin embargo 42,5% tiene conocimiento medianamente completo que la dirección ha generado un buen clima institucional y 47,5% que la dirección está en sus inicios realizando el control de la productividad y la premiación oportuna.

TABLA N° 04
INSTITUCIÓN EDUCATIVA LIBERTADOR SIMÓN BOLÍVAR
Directivos y docentes según Dirección

DIRECCIÓN	Gestión Educativa					
	En sus inicios		Mediana mente completo		Completo	
	f _i	%	f _i	%	f _i	%
14. Usted considera que la dirección ha cumplido con el plan del PEI.	1	2,5	11	27,5	28	70,0
15. Usted considera que la dirección toma decisiones de mando	3	7,5	9	22,5	28	70,0

Fuente: Encuesta

Del personal de la Institución Educativa Libertador Simón Bolívar participantes en el estudio, en la tabla n° 04 se observa que en cuanto a la Gestión Educativa, en lo referente a dirección: 70,0% tiene conocimiento completo que la dirección ha cumplido con el plan del PEI ó que la dirección toma decisiones de mando. Sin embargo para 27,5% ó 22,5% respectivamente que el conocimiento es medianamente completo.

TABLA N° 05
INSTITUCIÓN EDUCATIVA LIBERTADOR SIMÓN BOLÍVAR
Directivos y docentes según Control

CONTROL	Gestión Educativa					
	En sus inicios		Medianam ente completo		Completo	
	f _i	%	f _i	%	f _i	%
16. Usted considera que la dirección establece diagnósticos continuos de las actividades	1	2,5	9	22,5	30	75,0
17. Usted considera que la dirección supervisa y evalúa las actividades del personal a su cargo	0	0.0	13	32,5	27	67,5
18. Usted considera que la dirección realiza la corrección de las actividades si están mal realizadas	4	10,0	18	45,0	18	45,0
19. Usted considera que la dirección propone y sugiere alternativas administrativas	1	2,5	13	32,5	26	65,0

Fuente: Encuesta

Del personal de la Institución Educativa Libertador Simón Bolívar participantes en el estudio, en la tabla n° 05 se observa que en cuanto a la Gestión Educativa, en lo referente a control: 75,0% tiene conocimiento completo de que la dirección establece diagnósticos continuos de las actividades; 67,5% de que la dirección supervisa y evalúa las actividades del personal a su cargo y 65,0% de que la dirección propone y sugiere alternativas administrativas. Sin embargo para 45,0% tiene conocimiento medianamente completo ó que la dirección realiza la corrección de las actividades si están mal realizadas

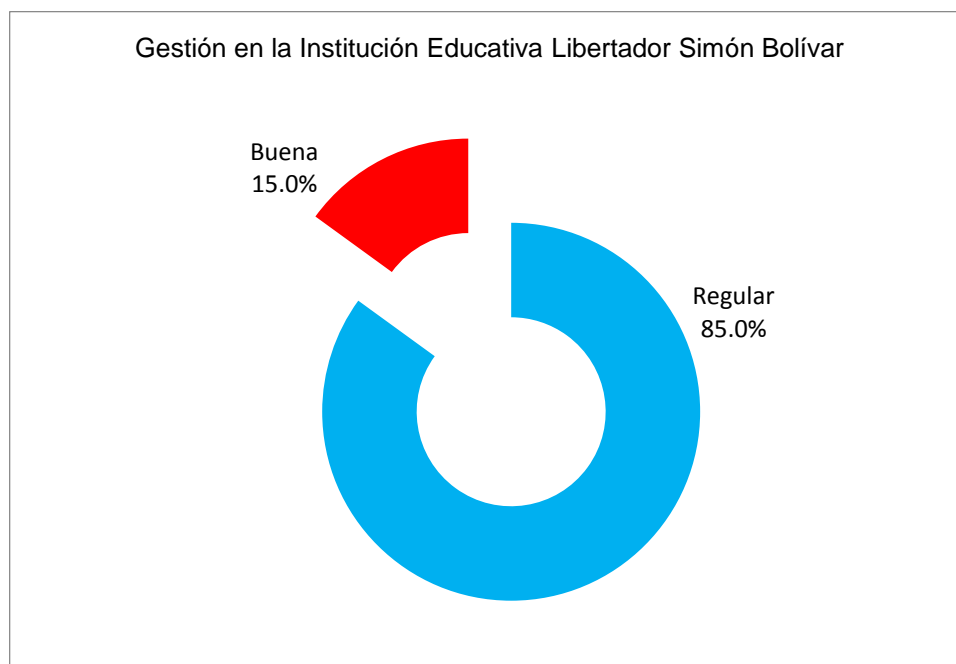
TABLA N° 06
INSTITUCIÓN EDUCATIVA LIBERTADOR SIMÓN BOLÍVAR
Directivos y docentes según Gestión en la IE

Gestión en la IE	Frecuencia f _i	Porcentaje %
Regular	34	85.0
Buena	6	15.0
Total	40	100.0

Fuente: Encuesta

Del personal participantes en el estudio, en la tabla n° 06 se observa que en cuanto a la Gestión Educativa, 85,0% opina como Regular y 15,0% como Buena la Gestión en la Institución Educativa Libertador Simón Bolívar.

GRÁFICO N° 02



Fuente: Tabla N° 06

4.2.2 Identificar las dimensiones de la práctica docente (dimensión motivacional, institucional, Interpersonal, didáctica y Valoral) en los docentes de la institución educativa Libertador Simón Bolívar.

TABLA N° 07
INSTITUCIÓN EDUCATIVA LIBERTADOR SIMÓN BOLÍVAR
Directivos y docentes según Dimensión Motivacional

DIMENSIÓN MOTIVACIONAL	Práctica docente					
	Pocas veces		Muchas veces		Siempre	
	f _i	%	f _i	%	f _i	%
1. Da la oportunidad a los estudiantes a que expresen sus ideas	0	0,0	12	30,0	28	70,0
2. Promueve entre los estudiantes la confianza en sí mismos para aprender la materia.	0	0,0	9	22,5	31	77,5
3. Es receptivo a nuevas ideas y puntos de vista expresados por los estudiantes	0	0,0	15	37,5	25	62,5
4. Mantiene un ambiente de confianza en el grupo	0	0,0	14	35,0	26	65,0
5. Es puntual al iniciar sus clases	0	0,0	18	45,0	22	55,0
6. Hace que sus estudiantes se interesen en su materia	0	0,0	11	27,5	29	72,5
7. Mantiene un trato amable con sus estudiantes	0	0,0	10	25,0	30	75,0
8. Es puntual al terminar sus clases	0	0,0	16	40,0	24	60,0
9. Promueve la creatividad de los estudiantes	11	27,5	11	27,5	18	45,0
10. Tiene un adecuado control de grupo	1	2,5	17	42,5	22	55,0
11. Tiene disponibilidad para ayudar a los estudiantes	6	15,0	14	35,0	20	50,0

Fuente: Encuesta

Del personal de la Institución Educativa Libertador Simón Bolívar participantes en el estudio, en la tabla n° 07 se observa que en cuanto a la Práctica Docente, en lo referente a Dimensión Motivacional: 70,0% tiene siempre conocimiento de que da la oportunidad a los estudiantes a que expresen sus ideas; 77,5% de que promueve entre los estudiantes la confianza en sí mismos para aprender la materia. 75,0% de que mantiene un trato amable con sus estudiantes. Sin embargo en 37,5% opina de que muchas veces no es receptivo/a a nuevas ideas y puntos de vista expresados por los estudiantes; 45,0% que no es puntual al iniciar sus clases; 40,0% en que no es puntual al terminar sus clases y 35,0% en que no tiene disponibilidad para ayudar a los a estudiantes.

TABLA N° 08
INSTITUCIÓN EDUCATIVA LIBERTADOR SIMÓN BOLÍVAR
Directivos y docentes según Dimensión Institucional

DIMENSIÓN INSTITUCIONAL	Práctica docente					
	Pocas veces		Muchas veces		Siempre	
	f _i	%	f _i	%	f _i	%
1. La IIEE cuenta con una misión establecida	6	15,0	12	30,0	22	55,0
2. Los docentes conocen la Misión	10	25,0	10	25,0	20	50,0
3. La IIEE cuenta con una Visión	4	10,0	15	37,5	21	52,5
4. Se cumple la misión establecida	4	10,0	8	20,0	28	70,0
5. El director conoce la visión de la IIEE	2	5,0	19	47,5	19	47,5
6. Los docentes conocen la visión de la IIEE	2	5,0	8	20,0	30	75,0
7. Se cumplen las expectativas de la Visión	4	10,0	17	42,5	19	47,5
8. Existe un reglamento interno en la IIEE	3	7,5	16	40,0	21	52,5
9. Se les da a conocer a toda la comunidad estudiantil el reglamento	1	2,5	7	17,5	32	80,0
10. Las instalaciones están en buenas condiciones	7	17,5	12	30,0	21	52,5
11. Las aulas son suficientes para la cantidad de los estudiantes	18	45,0	14	35,0	8	20,0
12. Los recursos y material didáctico son suficientes	9	22,5	13	32,5	18	45,0

Fuente: Encuesta

Del personal de la Institución Educativa Libertador Simón Bolívar participantes en el estudio, en la tabla n° 08 se observa que en cuanto a la Práctica Docente, en lo referente a Dimensión Institucional: 70,0% tiene siempre conocimiento de que se cumple la misión establecida; 75,0% de que los docentes conocen la visión de la IIEE; 80,0% de que se les da a conocer a toda la comunidad estudiantil el reglamento. Sin embargo solo 47,5% opina que el director muchas veces conoce la visión de la IIEE; 42,5% de que se cumplen las expectativas de la Visión y 45,0% de que pocas veces las aulas son suficientes para la cantidad de los estudiantes.

TABLA N° 09

INSTITUCIÓN EDUCATIVA LIBERTADOR SIMÓN BOLÍVAR
Directivos y docentes según Dimensión Interpersonal

DIMENSION INTERPERSONAL	Práctica docente					
	Pocas veces		Muchas veces		Siempre	
	f _i	%	f _i	%	f _i	%
1. Hay buena relación maestro estudiante	19	47,5	16	40,0	5	12,5
2. Le interesa el aprendizaje de sus estudiantes	1	2,5	7	17,5	32	80,0
3. Hay respeto entre el maestro y el estudiantes	1	2,5	12	30,0	27	67,5
4. Existe relación maestro – maestro	0	0,0	14	35,0	26	65,0
5. Considera que existe relación en general	1	2,5	16	40,0	23	57,5
6. Es importante para Ud. tener una buena comunicación	1	2,5	22	55,0	17	42,5
7. Considera importante las relaciones humanas	5	12,5	12	30,0	23	57,5
8. Toma en cuenta a padres de familia, docentes, director y estudiantes	6	15,0	10	25,0	24	60,0

Fuente: Encuesta

Del personal de la Institución Educativa Libertador Simón Bolívar participantes en el estudio, en la tabla n° 09 se observa que en cuanto a la Práctica Docente, en lo referente a Dimensión Interpersonal: 80,0% tiene conocimiento de que siempre al docente le interesa el aprendizaje de sus alumnos; al 67,5% de que hay respeto entre el maestro y el estudiante. Sin embargo 35,0% de que muchas veces existe relación maestro – maestro; 55,0% de que es importante tener una buena comunicación; también 47,5% de que pocas veces hay buena relación maestro estudiante y 15,0% de que pocas veces toma en cuenta a padres de familia, docentes, director y estudiantes.

TABLA N° 10
INSTITUCIÓN EDUCATIVA LIBERTADOR SIMÓN BOLÍVAR
Directivos y docentes según Dimensión Didáctica

DIMENSION DIDACTICA	Práctica docente					
	Pocas veces		Muchas veces		Siempre	
	f _i	%	f _i	%	f _i	%
1. Recomienda bibliografía apropiada para la materia	8	20,0	10	25,0	22	55,0
2. Promueve en los estudiantes el desarrollo de un pensamiento crítico sobre los temas del curso	2	5,0	16	40,0	22	55,0
3. Sabe conducir al grupo al aplicar diversas técnicas de enseñanza	3	7,5	15	37,5	22	55,0
4. Asigna tareas, trabajos extras que van de acuerdo con los objetivos de la materia	0	0,0	16	40,0	24	60,0
5. Presenta los contenidos de la materia en forma clara y ordenada	2	5,0	16	40,0	22	55,0
6. Adapta el curso a las necesidades de los estudiantes	2	5,0	12	30,0	26	65,0
7. Promueve la participación activa de los estudiantes en la clase	0	0,0	14	35,0	26	65,0
8. Genera la crítica entre los estudiantes al exponer en clase	0	0,0	8	20,0	32	80,0
9. Adecua la materia a los conocimientos previos de sus estudiantes	0	0,0	18	45,0	22	55,0
10. Está interesado por el aprendizaje de los estudiantes	0	0,0	16	40,0	24	60,0
11. Promueve la investigación de contenidos para tener conocimientos previos.	0	0,0	9	22,5	31	77,5
12. Realiza investigaciones con sus estudiantes para conocer sucesos actuales que sean de referencia a los contenidos del curso.	4	10,0	23	57,5	13	32,5
13. Realiza lluvia de ideas, para conocer que aprendió de lo enseñado	4	10,0	19	47,5	17	42,5
14. Da ejemplos útiles al impartir su clase	1	2,5	13	32,5	26	65,0

Fuente: Encuesta

Del personal de la Institución Educativa Libertador Simón Bolívar participantes en el estudio, la tabla n° 10 se observa que en cuanto a la Práctica Docente, en lo referente a Dimensión Didáctica: 60,0% tiene conocimiento de que siempre el docente asigna tareas, trabajos extras que van de acuerdo con los objetivos de la materia; 80,0% de que genera la crítica entre los estudiantes al exponer en clase; 60,0% de que está interesado por el aprendizaje de los estudiantes; 77,5 de que el docente siempre promueve la investigación de contenidos para tener conocimientos previos y 65,0% de que da ejemplos útiles al impartir su clase.

Sin embargo 57,5% opina que muchas veces el docente realiza investigaciones con sus estudiantes para conocer sucesos actuales que sean de referencia a los contenidos del curso. 45,0% de que el docente adecúa la materia a los conocimientos previos de sus estudiantes. También 20,0% opina que el docente pocas veces opina que el docente recomienda bibliografía apropiada para la materia y que 10,0% que realiza lluvia de ideas, para conocer que aprendió del visto en la materia.

TABLA N° 11
INSTITUCIÓN EDUCATIVA LIBERTADOR SIMÓN BOLÍVA
Directivos y docentes según Dimensión Valoral

DIMENSION VALORAL	Práctica docente					
	Pocas veces		Muchas veces		Siempre	
	f _i	%	f _i	%	f _i	%
1. Promueve el mutuo respeto entre profesor y estudiantes	0	0,0	19	47,5	21	52,5
2. Mantiene un trato amable con sus estudiantes	0	0,0	9	22,5	31	77,5
3. Mantiene la disciplina en el salón	0	0,0	11	27,5	29	72,5
4. Promueve la creatividad en los estudiantes	5	12,5	9	22,5	26	65,0
5. Es justo al calificar exámenes, tareas y trabajos de los estudiantes	6	15,0	9	22,5	25	62,5
6. Tiene disponibilidad para ayudar a los estudiantes	8	20,0	8	20,0	24	60,0
7. Está interesado por el aprendizaje de sus estudiantes	0	0,0	11	27,5	29	72,5
8. Promueve el respeto entre sus estudiantes	2	5,0	8	20,0	30	75,0
9. Que tan importante es el aprendizaje de sus estudiantes	0	0,0	8	20,0	32	80,0
10. Promueve responsabilidad de sus estudiantes	0	0,0	10	25,0	30	75,0
11. Es congruente en sus clases	2	5,0	14	35,0	24	60,0
12. Trata de mantener preparado para cualquier duda que tengan sus estudiantes	0	0,0	15	37,5	25	62,5
13. Prepara sus clases con contenidos actuales	0	0,0	15	37,5	25	62,5

Fuente: Encuesta

Del personal de la Institución Educativa Libertador Simón Bolívar participantes en el estudio, en la tabla n°11 se observa que en cuanto a la Práctica Docente, en lo referente a Dimensión Valoral: 77,5% tiene conocimiento de que siempre el docente mantiene un trato amable con sus estudiantes; 72,5% que mantiene la disciplina en el salón; 72,5% que está interesado por el aprendizaje de sus estudiantes; 75,0% que promueve el respeto entre sus estudiantes y 75,0% que promueve responsabilidad de sus estudiantes. Sin embargo alto porcentaje, 12,5% opina que pocas veces el docente promueve la creatividad en los estudiantes; 15,0% que el docente pocas veces es justo al calificar exámenes, tareas y trabajos de los estudiantes; 20,0% que el docente pocas veces tiene disponibilidad para ayudar a los estudiantes.

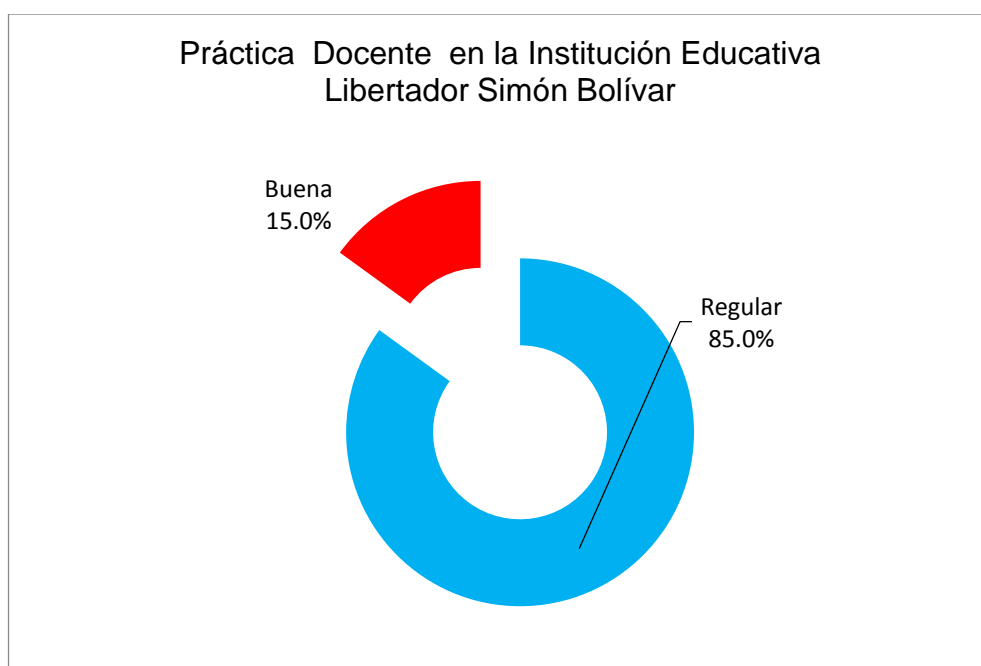
TABLA N° 12
INSTITUCIÓN EDUCATIVA LIBERTADOR SIMÓN BOLÍVAR
Directivos y docentes según Gestión en la IE

PRÁCTICA DOCENTE	Frecuencia f _i	Porcentaje %
Regular	34	85.0
Buena	6	15.0
Total	40	100.0

Fuente: Encuesta

Del personal participantes en el estudio, en la tabla n° 12 se observa que en cuanto a la Práctica Docente, 85,0% opina como Regular y 15,0% como Buena la Práctica Docente en la Institución Educativa Libertador Simón Bolívar

GRÁFICO N° 03



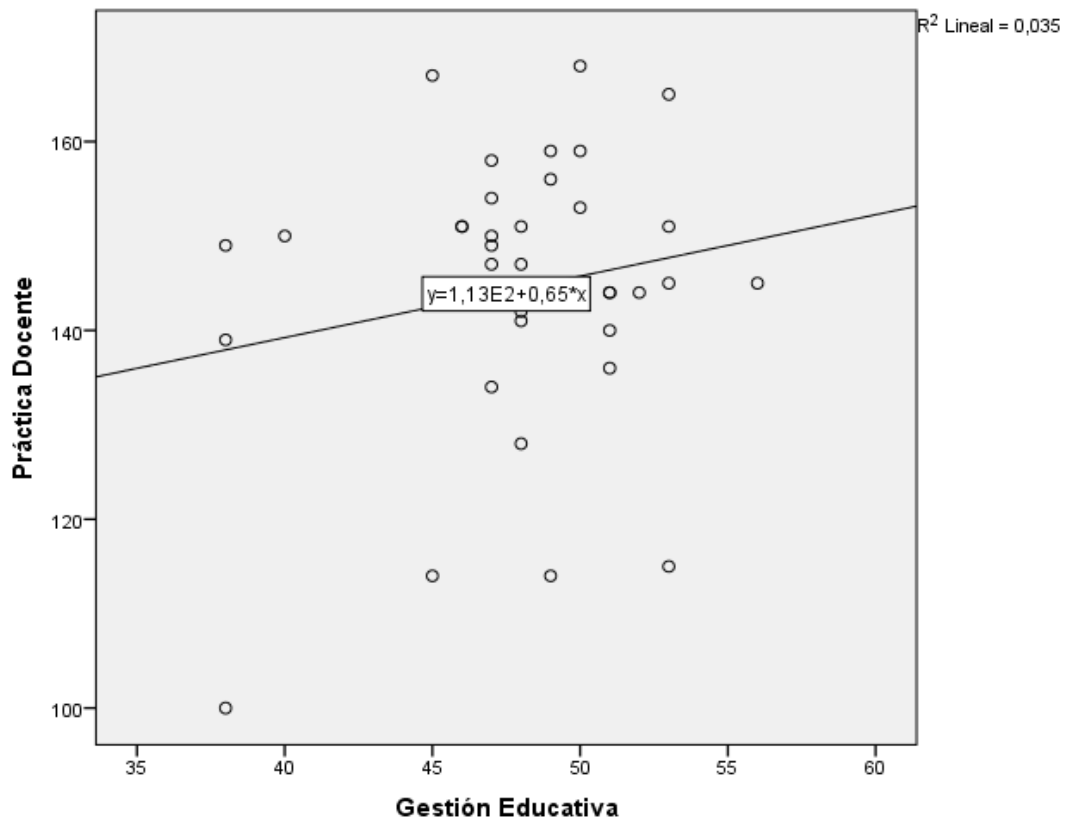
Fuente: Tabla n°12

4.3. Análisis Bivariado

4.3.1. Explicar la relación que existe entre la Gestión Educativa con la práctica docente del nivel Primaria de la Institución Educativa Libertador Simón Bolívar

Análisis de correlación

a) Diagrama de dispersión



$$r = 0.186 \text{ ó } 18,6\%$$

Coefficiente de determinación

$$R^2 = 0.035 \text{ ó } 3,5\%$$

Porcentaje que la Gestión Educativa influye en la Práctica docente

b) Coeficiente de correlación de Pearson

Correlaciones

		Gestión Educativa	Práctica Docente
Gestión Educativa	Correlación de Pearson	1	0,186
	Sig. (bilateral)		0,251
	N	40	40
Práctica Docente	Correlación de Pearson	0,186	1
	Sig. (bilateral)	0,251	
	N	40	40

4.3.2. HIPÓTESIS

La Gestión Educativa y la práctica docente del nivel Primaria de la Institución Educativa Libertador Simón Bolívar, presenta correlación positiva baja.

PRUEBA DE HIPÓTESIS

Paso 1. Elaborar las hipótesis nula y alternativa

Ho: La Gestión Educativa no presenta correlación significativa con la práctica docente del nivel Primaria de la Institución Educativa Libertador Simón Bolívar.

H1: La Gestión Educativa presenta correlación significativa con la práctica docente del nivel Primaria de la Institución Educativa Libertador Simón Bolívar.

Paso 2 Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05 \quad \text{ó} \quad 5\%$$

Paso 3 Estadístico de la prueba

Análisis de correlación de Pearson (Calculado en SPSS versión 22 de Windows)

$r = 0.186$ ó 18,6% $p = 0.251$ ó 25,1% $r^2 = 0.035$
ó 3,5%

Paso 4 Regla de decisión

Si $p \geq \alpha$ se acepta la hipótesis nula

Si $p < \alpha$ se rechaza la hipótesis nula

Paso 5 Decisión

Según la regla de decisión, como $p = 25,1\% > \alpha = 5\%$, se acepta la hipótesis nula

Conclusión de la prueba de hipótesis

La Gestión Educativa presenta correlación baja con la práctica docente del nivel Primaria de la Institución Educativa Libertador Simón Bolívar.

El coeficiente de determinación $r^2 = 3,5\%$ indica que la Gestión Educativa está influyendo en el 3,5% de la práctica docente.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Los resultados estadísticos encontrados, en términos general el 85% de los docentes encuestados opina que la Gestión Educativa es Regular, en igual porcentaje es decir, el 85 % de docentes encuestados indican que la Práctica Docente es Regular y tan sólo un 15% afirma como Buena, en la Institución Educativa Libertador Simón Bolívar de la ciudad de Iquitos. De estos resultados se puede decir que no existe relación significativa entre la Gestión Educativa con la Práctica Docente.

De al análisis de correlación de Pearson, donde:

$$r = 0.186 \text{ ó } 18,6\% \qquad p = 0.251 \text{ ó } 25,1\% \qquad r^2 = 0.035 \text{ ó } 3,5\%$$

La decisión tomada es:

Si $p \geq \alpha$ se acepta la hipótesis nula

Si $p < \alpha$ se rechaza la hipótesis nula

Entonces, según la regla de decisión, como $p = 25,1\% > \alpha = 5\%$, se acepta la hipótesis nula, lo que significa que la Gestión Educativa presenta correlación baja en relación a la práctica docente del nivel Primaria de la Institución Educativa Libertador Simón Bolívar.

El coeficiente de determinación $r^2 = 3,5\%$ indica que la Gestión Educativa está influyendo en el 3,5% de la práctica docente.

Estos resultados son diferentes a la investigación de Yábar (2013), quien demuestra la prueba de hipótesis con la correlación de Spearman, logra conocer que la Gestión Educativa se relaciona con la Práctica Docente de la IEP Santa Isabel de Hungría – Lima, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman, se encontraron los siguientes resultados; un P valor 0.00 a nivel de significancia 0.05 con lo que se acepta la hipótesis de la investigación que la Gestión Educativa se relaciona con la Práctica Docente de la IEP Santa Isabel de Hungría.

CAPÍTULO VI: PROPUESTA

PROPUESTA PARA MEJORAR PRACTICA DOCENTE DE LOS PROFESORES DEL NIVEL PRIMARIA, INSTITUCIÓN EDUCATIVA SIMÓN BOLÍVAR.

INTRODUCCIÓN

La presente propuesta se plantea teniendo en cuenta los resultados de la Tesis, donde se observa que los docentes de la Institución Educativa Simón Bolívar, no vienen cumpliendo con eficiencia esta responsabilidad.

A partir de nuestra experiencia propia en las aulas, individual y en equipo, nos lleva a la reflexión que los docentes deben cumplir con algunos factores o competencias, cual sea el término, lo cierto es que estos aspectos comprendidos y puesto en práctica por el docente, hace un mejor desempeño de cualquier docente.

Los factores o componentes del que se trata en esta propuesta son: lo pedagógico, Social, personal, competencias de identidad profesional, psicológico y didáctica, los cuales se detalla más adelante.

“Los docentes se convierten como figuras esenciales en la educación y formación del educando, ya que será éste el que se erija como agente destacado y referente educativo dentro de la Institución.

Conociendo esta importancia resulta necesario conocer en la figura del docente, así como de los diferentes factores que van a influir y condicionar su práctica docente.

OBJETIVOS

La intención de las tesis, es que los docentes de la Institución Educativa Simón Bolívar y a los que pudiera alcanzar esta propuesta, lo pongan en práctica, toda vez que esto repercutirá en la mejora de la calidad del aprendizaje de los estudiantes, entiendo así es, se propone los siguientes objetivos.

- 1- Difundir a todos los docentes de la Institución Educativa Simón Bolívar, el contenido de la propuesta.

2- Capacitar a todos los docentes de la Institución Educativa Simón Bolívar en los diferentes factores o componentes del Desempeño Docente.

COMPETENCIAS O FACTORES PARA MEJORAR LA PRÁCTICA DOCENTE

La propuesta en Práctica Docente de la Institución educativa Simón Bolívar, se orienta a promover el desarrollo de competencias profesionales sustantivas para la mejora del desempeño de los docentes, las cuales se integran en cuatro aspectos denominados: factores o competencias, fundamentales, lo pedagógico, social, didáctica y psicológico. Cada una de las competencias posee una serie de componentes que permiten orientar los objetos de aprendizaje y darles concreción; igualmente, se definen niveles de dominio esperado, que van llevando de modo gradual a avanzar en la apropiación de la competencia, hasta niveles cada vez más complejos. En los siguientes apartados se enuncian y describen las competencias, así como los componentes y niveles de dominio esperado de cada una de ellas.

Competencias fundamentales.

Según Buritica, A, (2000), el docente debe actuar como un profesional que reflexiona sobre su práctica para mejorarla y poder enfrentar los retos de este milenio, es así que el docente debe saber respecto, a investigación acción; sistematización de la práctica; programación curricular; problematización; características del conocimiento práctico; proceso de reflexión sobre la práctica; y posturas teóricas diversas que fundamentan metodologías para la enseñanza. Deben ser capaces de: documentar y sistematizar acciones de su práctica para comprenderlas y mejorarlas; dialogar y discutir para lograr consensos; colaborar y cooperar en la Institución Educativa; reflexionar sobre su práctica; y dar forma a los planteamientos teóricos en metodologías y estrategias concretas para promover el aprendizaje.

Debe comprometerse con la mejora de los aprendizajes en la institución; el desarrollo profesional en la que participa; la mejora de la práctica a partir de su análisis y valoración.

Innovar su práctica en base en la reflexión en colectivo, en respuesta a las necesidades planteadas por el cambio social, los avances de la ciencia y tecnología, las reformas educativas y las características y necesidades de los estudiantes. El docente debe conocer sobre, las tendencias de cambio en lo local, nacional y mundial; innovación, cambio y reforma en educación; cambio organizacional; nuevos roles de los profesionales de la educación; el aprendizaje, la enseñanza; el desarrollo humano.

Deben ser capaces de identificar las características de los estudiantes para diseñar y desarrollar innovaciones; identificar aspectos de su práctica que deben ser mejorados; elaborar propuestas e implementar mejoras en la institución; y participar activamente en el desarrollo profesional de los docentes de la Institución. Debe comprometerse con la mejora de los aprendizajes de la Institución Educativa; el desarrollo de los estudiantes; la mejora de las prácticas educativas de la institución; la implementación de las orientaciones y enfoques propuestos a través de las reformas educativas; la sostenibilidad de las innovaciones; y la mejora de la cultura organizacional.

Competencias pedagógicas

Según, Rodríguez, H. y Molina, S. (2010), dentro las competencias pedagógicas que debe tener todo docentes es el planificar, diseñar y asegurar estrategias de enseñanza innovadoras, que promuevan aprendizajes de alto nivel, teniendo en cuenta las necesidades e intereses de los estudiantes, las demandas sociales y la pertinencia curricular. El docente debe saber acerca del desarrollo humano; el aprendizaje, la comprensión y el conocimiento; la concepción del aprendizaje, el conocimiento y la enseñanza; los nuevos roles que su práctica educativa le exigen desarrollar; la construcción o transformación de actitudes; propuestas

curriculares centradas en la construcción y desarrollo de competencias básicas, rasgos de desarrollo personal y competencias profesionales; el enfoque curricular; los procesos de cambio, innovación y reforma en los procesos educativos y de formación.

Debe ser capaz de diseñar propuestas curriculares innovadoras; poner en marcha efectivas estrategias de enseñanza; analizar y valorar de manera crítica propuestas curriculares innovadoras, para la óptima aplicación del currículo. Deben comprometerse con el desarrollo pleno del estudiante y con todos los miembros de la comunidad educativa; y transformar a la Institución en un ambiente para el aprendizaje del más alto nivel.

Implementar y evaluar, de manera efectiva y creativa, diferentes modalidades pedagógicas, así como nuevos materiales y recursos tecnológicos, que fortalezcan los procesos de su práctica profesional.

El docente debe conocer acerca de tendencias innovadoras en la pedagogía (aprendizaje basado en proyectos; aprendizaje basado en problemas; aprendizaje participando, etc.); la colaboración y la cooperación como rasgos esenciales de todo sistema de aprendizaje situado; y nuevos medios y recursos para enseñar y formar. Deben ser capaces de diseñar, implementar y evaluar prácticas de enseñanza orientadas por un enfoque situado del conocimiento y el aprendizaje. Debe comprometerse con la implementación de una práctica de enseñanza caracterizada por responder a las demandas curriculares; sus ajustes a características y necesidades desde los estudiantes; el compromiso con el aprendizaje y desarrollo de los estudiantes.

El Docentes deben conocer acerca de las exigencias a su práctica profesional; enfoques innovadores en la enseñanza de la matemática, la comunicación, las ciencias naturales y lo social y demás áreas; enfoques innovadores para enseñar a enseñar; los enfoques personalizados en la enseñanza y la formación; la visión inclusiva de la institución; el diseño, implementación de sistemas de aprendizaje coherentes y efectivos; y la

gestión y el liderazgo académico. Debe ser capaces de valorar y mejorar la inclusión que se vive en un centro educativo; valorar de manera crítica y reflexiva, y mejorar, propuestas de enseñanza y formación a la luz de las nuevas exigencias; valorar y ajustar su práctica de enseñanza, en base en la reflexión. Deben comprometerse con la mejora, sistemática y sostenible, de las prácticas de enseñanza; y un enfoque ético/moral de las prácticas educativas.

Gestionar procesos de enseñanza-aprendizaje, tanto con fines educativos como formativos en una práctica situada, en la que se ajusta la intervención pedagógica, a partir de la diversidad que caracteriza a una comunidad de aprendizaje.

BALLESTER, M. (2011). A demás de las indicadas el docente debe ser capaces de generar un contexto adecuado en el aula para el aprendizaje de los estudiantes; generar una práctica de enseñanza sensible, valoradora y respetuosa de los rasgos culturales diversos; generar una práctica comprometida con el desarrollo del pensamiento crítico y creativo; generar una práctica comprometida con la construcción de competencias socioemocionales y ético/morales. Deben comprometerse con el desarrollo humano pleno del estudiante; el desarrollo de su comunidad de aprendizaje; y el desarrollo de toda la comunidad.

Tener información ambiental para valorar instituciones educativas con actitud ambiental, se compromete con el aprendizaje de alto nivel y el desarrollo humano pleno. El Docentes debe conocer acerca de la construcción e implementación de una visión ecológica de la Institución; la perspectiva contextual del desarrollo humano; la importancia de la relación familia – escuela; rasgos y características que determinan la calidad de la escuela como ambiente para el aprendizaje y contexto de desarrollo; la escuela como comunidad moral.

Diseñar e implementar estrategias de evaluación auténtica y formativa, como parte esencial de las innovaciones en las prácticas educativas. El Docentes

debe conocer respecto a la evaluación: procesos, estrategias, recursos; evaluación de los aprendizajes en el marco del enfoque por competencias; y enfoques de la evaluación auténtica, formativa, para el aprendizaje. Debe ser capaces de diseñar modelos de evaluación formativa que permitan valorar el logro de los aprendizajes, de la formación, del desempeño docente y/o desarrollo institucional; y valorar el impacto de los modelos y estrategias de evaluación implementados, a fin de mejorarlos. Deben comprometerse con una evaluación situada, que dé cuenta de la mejora; la valoración responsable de su propia práctica educativa; la generación de información pertinente y confiable para la mejora de los procesos educativos.

Competencia Social.

González, L. (2009), indica que el docente debe tener la capacidad para colaborar con los demás miembros de su comunidad institucional para elaborar e implementar propuestas innovadoras ligadas a las prácticas respectivas; coordinar sus intervenciones con los diferentes actores de la comunidad educativa; situar su papel con respecto a los demás miembros, a fin de constituir una comunidad de deliberación respecto a la práctica; ajustar sus acciones a propósitos y metas educativas comunes; y diseñar planes de acción para transformar los rasgos de la cultura de la institución. Debe comprometerse con la mejora de la institución; participar y coordinar con todos los miembros de la comunidad escolar en las tareas y proyectos institucionales; y la realización de proyectos para el logro de los propósitos educativos.

Promover y fortalecer la participación en los procesos aprendizaje a los padres de familia, comunidad y autoridades, de manera coherente, integral y comprometida, con la finalidad de que se alcancen los más altos propósitos curriculares. El Docente debe conocer respecto a la participación social en educación; responsabilidad social. Debe ser capaz de valorar las relaciones institución educativa - comunidad; vincular a los diferentes actores de la comunidad, en sentido amplio, en procesos que impacten en los aprendizajes

y en el desarrollo humano; y establecer estrategias que vinculen a los diferentes agentes educativos y miembros de la comunidad, a fin de fortalecer y mejorar procesos y logros.

Reconocer los elementos del contexto que inciden en su práctica profesional y comunidad institucional, comprendiendo su impacto en las mismas, a fin de diseñar e implementar estrategias que coadyuven en la mejora de los resultados de aprendizaje y favorezcan el desarrollo humano pleno. El Docente debe saber respecto a características del mundo y la sociedad del conocimiento; áreas de oportunidad y problemas de la comunidad de su contexto institucional. Debe ser capaz de diseñar e implementar estrategias que fortalezcan, o en su caso, aminoren el impacto de los factores contextuales en el aprendizaje y en el desarrollo humano de la comunidad educativa. Debe comprometerse con la actuación responsable y profesional, a partir del reconocimiento de los factores contextuales que favorecen o impiden la optimización de resultados y el desarrollo humano pleno.

Competencias de identidad profesional.

BLANCO, G (2012). El docente debe ser responsable de su propia formación, concibiendo su profesión como una tarea de aprendizaje permanente, a través de una práctica reflexiva, crítica y creativa.

El Docente debe saber respecto a el aprendizaje permanente; la práctica reflexiva en la profesión docente; pensamiento crítico-creativo; el cambio y la innovación educativa; intervención en educación; evaluación y autoevaluación del desempeño profesional. Capaz de desarrollar un proceso de análisis reflexivo y valorativo sobre aspectos precisos de su práctica profesional; diseñar, implementar y evaluar proyectos de intervención de su práctica; hacer participar a sus pares en procesos de intervención vinculados al fortalecimiento de competencias del programa de formación y a los propósitos educativos de la escuela; deliberar con colegas sobre la pertinencia de las propias opciones de intervención educativa o de formación;

y localizar, comprender, utilizar y socializar recursos disponibles sobre educación. Deben comprometerse con una actitud propositiva en el diagnóstico de sus propias competencias profesionales y las de la comunidad en la que participa; la autoformación y el desarrollo profesional para asegurar el logro de los propósitos personales y profesionales, así como mejores resultados en educación.

Mantener un comportamiento socialmente responsable y de carácter ético en el desempeño de sus funciones. El Docente debe conocer a cerca de ciudadanía y responsabilidad social; democracia e inclusión; los problemas morales que se plantean en su práctica, situándolos a través de las grandes corrientes de pensamiento; y el marco legal que rige la profesión. Deben ser capaces de discernir los valores que reflejan en sus intervenciones; proporcionar a los estudiantes, y a los demás miembros de la comunidad educativa, una atención y acompañamiento apropiados; evitar cualquier forma de discriminación hacia los estudiantes, padres y colegas; y utilizar de manera juiciosa el marco legal y regulatorio que rige la profesión. Debe comprometerse con el establecimiento en su práctica profesional de una dinámica de funcionamiento democrático e inclusivo; la justificación de sus decisiones, ante los públicos interesados, relativas a la enseñanza, el aprendizaje y la evaluación de sus estudiantes, o de gestión y liderazgo o asesoría, según sea el caso; y el respeto a los aspectos confidenciales de la profesión.

Aceptar de manera comprensiva al otro, lo cual se refleja en el trato respetuoso e inclusivo, empático, sensible, basado en la comunicación y el diálogo, con el fin de promover el desarrollo humano a plenitud. Debe ser capaz de valorar a los miembros de su comunidad institucional como seres humanos con potencialidades, características y necesidades distintas que deben ser tratadas de manera respetuosa y empática; asumir a la profesión docente como una oportunidad de reconocer lo valioso de sí mismo y de los demás; asumir una identidad comprensiva del otro que refleje su compromiso con la profesión y la sociedad; y generar una práctica

profesional que evidencie su reconocimiento y respeto a todos los seres humanos. Deben comprometerse con el respeto a todos los miembros de su comunidad educativa; el trato respetuoso y empático; y una práctica responsable, con un alto sentido moral.

Competencias psicológicas del docente

Los docentes antiguos decían esta frase “el docente debe ser un psicólogo empírico”, con esta frase nos indicaban que todo docente debe conocer de cerca sus condiciones interna y externa de sus estudiantes, sus preocupaciones, sus necesidades e intereses, sus temores, alegría, situación emocional, familiar, etc.

Según Leal-Soto (2013). La educación actual propone nuevas formas de enseñanza, así Leal – Soto, indica que hoy en día es un error creer que contando con abundantes estrategias y materiales educativos esta garantiza el aprendizaje en los estudiantes.

Ya John Dewey nos plantea un modo de actuar correcto: «La responsabilidad de seleccionar condiciones objetivas lleva, pues, consigo la responsabilidad de comprender las necesidades y las capacidades de los individuos que están aprendiendo en un tiempo dado».

De ahí la importancia que tiene para un docente su conocimiento y la adecuada comprensión de los procesos psicológicos internos del estudiante para un buen manejo y orientación de la meta educativa por excelencia: Aprendizajes de calidad o significativos. De todo lo dicho anteriormente sí se debe inferir que todo docente que pretenda ser un verdadero profesional de la educación deberá poseer un marco teórico que oriente su actividad, que lo haga ser capaz de propiciar aprendizajes significativos, creativos e innovadores, atendiendo a los rasgos que los estudiantes de su salón de clase poseen. Para ello, el docente tendrá que ser capaz de crear situaciones distintas, en base a una o varias teorías del aprendizaje que permitan al estudiante «aprender». David Ausubel nos aclara que: «Es en base a una teoría del aprendizaje como podemos establecer nociones defendibles de la

manera como los factores decisivos de la situación de aprendizaje-enseñanza pueden manipularse efectivamente».

En este sentido, el docente tendrá que aplicar, rediseñar o inventar estrategias, metodologías o técnicas que estén acorde con lo que los estudiantes necesitan para poder aprender. Nuevamente Ausubel nos aclara este punto: «Existe una relación íntima entre saber cómo aprende un estudiante y comprender cómo influyen en el aprendizaje las variables de cambio, por una parte, y saber qué hacer para ayudarlo a aprender mejor, por otra»

PRINCIPE, A. (2010). La enseñanza será efectiva si se conocen y se manejan los principios que regulan el aprendizaje. Un profesional de la educación que conozca los temas convencionales de la Psicología Educativa, sobre todo los que se concentran en la naturaleza del aprendizaje, tendrá clarísimo que no será nada conveniente plantear, por ejemplo, problemas abstractos a una niña de 6 años de edad, subestimar la capacidad intelectual de los adolescentes o considerar negativo el egocentrismo en un niño de 4 años; esto según Piaget. Así mismo, un profesor al momento de su evaluación deberá también valorar positivamente el aprendizaje que uno de sus alumnos realiza con la ayuda y soporte de uno de sus compañeros y no apreciarlo de modo negativo; tal como lo indica Vigotski. Por otro lado, buscar relacionar, en las estructuras cognitivas de los estudiantes, los conocimientos nuevos con los precedentes, es el mayor legado que Ausubel nos ha dejado. Éstos y muchísimos otros modos de actuar más podremos adquirir de manera adecuada si y sólo si revisamos y estudiamos las principales teorías contemporáneas del aprendizaje. Al respecto Rosa del Carpio de Bermuy considera, entre otras, las siguientes teorías que explican el proceso de aprendizaje.

Las Teorías Asociacionistas Estímulo-Respuesta. b. La Teoría de la Jerarquización del Aprendizaje de Gagné. c. La Teoría Genética de Piaget. d. La Teoría del Aprendizaje Significativo de Ausubel. e. La teoría del Aprendizaje por descubrimiento de Bruner. f. La Teoría Socio-cultural de Vigotski. Por tanto, será válido decir que uno de los rasgos más importantes

del perfil del maestro actual será su conocimiento de los principios psicológicos generales y los del aprendizaje en particular, en contraposición con la educación tradicional que no se tomó el tiempo necesario para mirar al interior del individuo que aprende. La Psicología Educativa, y su importancia para la labor docente, desarrollado por Ausubel, Los cuales se indican a continuación:

- a) Descubrir la naturaleza de aquellos aspectos del proceso de aprendizaje que afecten la adquisición y retención a largo plazo de cuerpos organizados de conocimiento.
- b) El amplio mejoramiento de las capacidades para aprender y resolver problemas.
- c) Averiguar cuáles características cognoscitivas y de personalidad del alumno, y qué aspectos interpersonales y sociales del ambiente de aprendizaje, afectan los resultados de aprendizaje de una determinada materia de estudio, la motivación para aprender y las maneras características de asimilar el material.
- d) Determinar las maneras adecuadas y de máxima eficacia de organizar y presentar materiales de aprendizaje y de motivar y dirigir deliberadamente el mismo hacia metas concretas.

Se puede decir, que ningún o poco valor tendrá una clase que no se haga significativa para el estudiante, es decir, que no responda a los períodos, estadios, necesidades o intereses por los que éste esté atravesando. La relevancia de los conocimientos psicológicos y su aplicación en la educación es algo por lo que los educadores y futuros educadores debemos siempre propugnar para una más sólida formación y nuestro éxito en el terreno educativo.

Dimensión Didáctica

TORRES, H. y GIRÓN, D. (2009). La calidad de la educación depende, en gran medida, de la formación docente y de cómo dirige y orienta el proceso de enseñanza - aprendizaje.

La práctica docente, asumido desde la dimensión didáctica, ante ello surge la pregunta **¿Qué permite evidenciar lo didáctico en la práctica docente?**, una pregunta de reflexión, como una orientación para hacer operativa la observación del proceso enseñanza-aprendizaje, justifica precisar varios aspectos que se han desarrollado.

Teniendo claro los motivos por los cuales se opta por hacer la descripción-interpretación de lo didáctico desde la Didáctica General y asumiendo el Constructivismo, como una opción ampliamente argumentada como pertinente, ahora es tarea concretar cuáles son los elementos que caracterizan la Didáctica General Constructivista y con ello esbozar algunos indicadores para observar acciones, indagar sobre percepciones, concepciones y creencias, y así mismo sistematizar experiencias didácticas en el marco de la práctica docente, que a continuación se presenta:

1. El docente tiene en cuenta los conocimientos y las ideas previas del estudiante, o cita experiencias previas o tareas, o retoma los resultados de la evaluación, para planear y/o re-orientar el desarrollo de los temas de la clase.
2. El docente propone ejemplos, casos, problemas o situaciones para articular o motivar el desarrollo de los temas. Dichas motivaciones no sólo se relacionan con la disciplina a enseñar, sino también con el contexto de los estudiantes; además son posibles de solucionar o resolver con el conocimiento, habilidades y estrategias que se le enseñarán al estudiante en ese periodo académico.
3. El docente enseña a los estudiantes aspectos como el diseño de actividades, manejo de herramientas, procesamiento de información, gestión de recursos,

- protocolos, lenguajes especializados, experimentación, estrategias de evaluación o regulación de los procesos y/o demás aspectos prácticos relacionados con la disciplina y la gestión de sus conocimientos y habilidades.
4. El docente promueve las reflexiones éticas o valorativas sobre el conocimiento disciplinar tratado en clase y sobre las implicaciones sociales-ecológicas que su desarrollo y/o aplicación podrían implicar; así como sobre los contextos frente a los cuales articulan o ponen en práctica o aplican el conocimiento aprendido.
 5. El docente promueve en el estudiante para que participe en clase, que muestre los resultados de sus tareas o actividades en clase y extra-clase, que explique las razones de sus preguntas, que manifieste sus motivaciones, que argumente sus afirmaciones, que proponga alternativas de solución a situaciones y que describa la forma en que realiza los procesos.
 6. El docente y los estudiantes discuten el sentido, objetivos, criterios, dinámica y usos de los resultados de la evaluación. La evaluación es un proceso que permite reconocer, regular y planear nuevos aprendizajes.
 7. El docente tiene una reflexión, postura e interpretación, más o menos estructurados o más o menos sistematizados, del proceso de construcción de los aprendizajes de los estudiantes y de la estructuración y desarrollo de su práctica docente en lo didáctico.
 8. Los aspectos mencionados anteriormente conducen a que la práctica docente sea objeto de estudio permanente por parte de quien la orienta; lo que se traduce en que el docente es un investigador en el aula.

TOVAR, J y GARCÍA, G (2012) Mediante la investigación los docentes pueden mejorar su práctica docente y realizar los siguientes aspectos:

- a) Establecen un criterio teórico sobre lo que se puede entender como “lo didáctico” en la práctica docente.

- b) Son un soporte para estructurar la metodología a través de la cual se investigará en torno a la práctica docente.
- c) Son un referente desde el cual se puede hacer la interpretación de las evidencias obtenidas sobre la práctica docente en términos didácticos.
- d) Son una alternativa para proponer procesos o intervenciones didácticas, reflexiones en torno a la práctica docente y/o procesos de formación de docentes en lo didáctico desde la Didáctica General.

Así, como contribución al campo de investigación en práctica docente se aporta de manera concreta a:

- La reflexión sobre los docentes de básica que no tienen formación pedagógica; lo que constituye un problema de investigación.
- La discusión en torno a las didácticas generales y las didácticas específicas; definiendo la primera como una alternativa para orientar la observación de las prácticas docentes de disciplinas que no poseen didáctica específica.
- La propuesta de los criterios de una Didáctica General Constructivista, los cuales orientan la observación, así como otros posibles instrumentos de investigación.

Se puede agregar a lo citado líneas arriba, si bien es cierto, el docente no va a conocer a la perfección todos los componentes, pero si debe ser preocupación, para que poco a poco vaya mejorando su desempeño docente, en la medida que va poniendo en práctica los diferentes componentes.

CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES

1. En la investigación, se respondió a las hipótesis de investigación, teniendo como resultado aceptar la hipótesis Nula, ya que la relación entre la Gestión Educativa con la Práctica Docente es baja.
2. De los encuestados acerca de la Gestión Educativa, el 85 % opina que es baja.
3. En igual porcentaje de los encuestados para la variable Práctica Docente, el 85% indica que es baja.
4. Finalmente se puede decir, que la Gestión Educativa presenta correlación baja en relación a la práctica docente del nivel Primaria de la Institución Educativa Libertador Simón Bolívar.
5. El coeficiente de determinación $r^2 = 3,5\%$ indica que la Gestión Educativa está influyendo solo en un 3,5% de la práctica docente.

CAPITULO VIII: RECOMENDACIONES

1. Mejorar la Gestión Educativa, mediante la capacitación a los Directivos y Docentes, haciendo uso de las herramientas de Gestión y las TICs, que está al alcance de los directivos y profesores.
2. Se recomienda fortalecer la capacitación y actualización a cargo de especialistas de la UGEL, en temas de didácticas, programación Curricular y evaluación para los docentes y Directivos de la Institución Educativa Simón Bolívar.

CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. ÁLVAREZ, Manuel (1998) respecto al gestor educativo como líder transformacional.
2. ALVARADO, O. (1998) "Gestión Educativa. Casos y Ejercicios. Editorial Fondo de Desarrollo, Primera Edición. Lima Perú" Pp. 132.
3. ARRATIA, A. (2010). Tesis. Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: Influencias y percepciones desde los evaluados.
4. ALEZONES, J (2004). Reflexionar sobre la práctica docente. Universidad de Carabobo.
5. BENNETTS, M. (2007). El Liderazgo Transformacional y la Evaluación de programas académicos universitarios en México. *Educar* 40, 163-189.
6. BLANCO, G (2012) "La innovación en la práctica docente: del Ser al Hacer"
7. CASASSÚS, J. (2000) "Acerca de la práctica y la teoría de la gestión: Marcos Conceptuales para el análisis de los Cambios en la Gestión de los Sistemas Educativos"
8. CALERO, M. (1999) "Administración Educativa. Ediciones Abedul". Pp. 191.
9. CALERO, M. (1999) "Estrategias de Educación Constructivista. Editorial San Marcos". Lima – Perú. P. 388.
10. FARRO, F. (1986) "Planificación y administración de sistemas Educativos I. Bases teóricas" Lima – Perú. Pp. 202.
11. FARRO, F. (2001) "Planeamiento Estratégico para Instituciones Educativas de Calidad" Lima – Perú. Pp. 195.

12. FIERRO, C. Fortoul, B & Rosas, L (1999). Transformando la Práctica Docente. Una Propuesta Basada en la Investigación Acción. México: Paidós. Capítulos 1 y 2.
13. HEIFTZ, R. de la Escuela Kennedy de Gobierno de Harvard.
14. KOTTER, A. (1997). Planificación Educativa.
15. KATHERINE C. (2009). Rol del Docente frente a los nuevos paradigmas. Buscador: Blogdiarioleidyrolon.blogdiario.com
16. LEAL, F. y VALDIVIA Y. (2013) “Bienestar psicológico y prácticas docentes con efectos motivacionales orientadas al aprendizaje”.
17. LOPEZ, F. (2015). Aprendizaje basado en Problemas y Comprensión Lectora en estudiantes del I Ciclo – 2015, de la Facultad de Educación de la UNMSM, Lima - Perú.
18. LLOVERAS, A. (2011). Tesis Doctoral. Influencia del aprendizaje Basado en Problemas en la práctica profesional. Universidad de Granada – España.
19. MARTINEZ, D. (2007) En su tesis titulada: “Caracterización de la práctica docente y su preparación metodológica. Morfofisiología Humana I y II. Programa de Medicina Integral Comunitaria. Estados andinos. Venezuela, 2005-2006.”
20. MARTÍNEZ, J. (2006) En su tesis titulada “La Formación y la Práctica Docente en Educación Primaria.
21. MEDRANO, H. y MOLINA, S. (2010) “Desempeño profesional de docentes del Siglo XXI”.
22. MOORE, M. (2002), de la Escuela Kennedy de Gobierno de la Universidad de Harvard.

23. PALOMINO, F. (2012). Tesis; El desempeño y el aprendizaje de los estudiantes de la Universidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martí de Porras. Lima – Perú.
24. RAMÍREZ, J. (2006) En su tesis titulada “La Formación y la Práctica Docente en Educación Primaria.
25. ROJAS, N. (2009) En su tesis “Relación de la gestión educativa con el rendimiento académico de los alumnos del Instituto Superior Tecnológico "La Pontificia", Huamanga – Ayacucho
26. SORADOS, M. (2010) En su tesis titulada “Influencia del liderazgo en la calidad de la **Gestión Educativa**” para optar el grado académico de Magister en Educación en la UNMSM.
27. TOVAR, J y GARCÍA, G (2012) “Investigación en la práctica docente universitaria: obstáculos epistemológicos y alternativas desde la Didáctica General Constructivista” Universidad Antonio Nariño (Bogotá-Colombia)
28. VECIANA, J (2002). Gestión Educativa y la Función de los Directivos, en Instituciones Educativas.
29. YÁBAR, I (2013). En su Tesis La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente.

ANEXOS

Anexo N° 01. Instrumento para la variable práctica docente



Escuela de Postgrado



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA

**“GESTIÓN EDUCATIVA Y SU RELACIÓN CON LA PRÁCTICA DOCENTE
DEL NIVEL PRIMARIA, INSTITUCIÓN EDUCATIVA LIBERTADOR SIMÓN
BOLIVAR”**

INSTRUMENTO PARA LA VARIABLE PRÁCTICA DOCENTE

Estimado Docente:

Esta encuesta tiene por finalidad recoger algunos datos con los cuales nos permitirá hacer una investigación sobre la práctica docente. Le hacemos recordar que esta encuesta es anónima, así que, por favor trata de que la información que nos brindes sea lo más sincera posible. Agradecemos anticipadamente tu participación y colaboración.

ALTERNATIVAS	VALOR
Siempre	3
Muchas veces	2
Pocas veces	1

N°	ITEM	3	2	1
	DIMENSIÓN MOTIVACIONAL			
1.	Da la oportunidad a los estudiantes a que expresen sus ideas			
2.	Promueve entre los alumnos la confianza en í mismos para aprender la materia.			
3.	Es receptivo a nuevas ideas y puntos de vista expresados por los estudiantes			

4.	Mantiene un ambiente de confianza en el grupo			
5.	Es puntual al iniciar sus clases			
6.	Hace que sus estudiantes se interesen en su materia			
7.	Mantiene un trato amable con sus alumnos			
8.	Es puntual al terminar sus clases			
9.	Promueve la creatividad de los estudiantes			
10.	Tiene un adecuado control de grupo			
11.	Tiene disponibilidad para ayudar a los estudiantes			

DIMENSIÓN INSTITUCIONAL					
N°	ITEM	3	2	1	0
1.	La IIEE cuenta con una misión establecida				
2.	Los docentes conocen la Misión				
3.	La IIEE cuenta con una Visión				
4.	Se cumple la misión establecida				
5.	El director conoce la visión de la IIEE				
6.	Los docentes conocen la visión de la IIEE				
7.	Se cumplen las expectativas de la Visión				
8.	Existe un reglamento interno en la IIEE				
9.	Se les da a conocer a toda la comunidad estudiantil el reglamento				
10.	Las instalaciones están en buenas condiciones				
11.	Las aulas son suficientes para la cantidad de los estudiantes				
12.	Los recursos y material didáctico son suficientes				
DIMENSIÓN INTERPERSONAL					
1.	Hay buena relación maestro estudiante				
2.	Le interesa el aprendizaje de sus estudiantes				
3.	Hay respeto entre el maestro y el estudiante				
4.	Existe relación maestro – maestro				
5.	Considera que existe relación en general				

6.	Es importante para Ud. tener una buena comunicación				
7.	Considera importante las relaciones humanas				
8.	Toma en cuenta a padres de familia, docentes, director y estudiantes				

DIMENSIÓN DIDÁCTICA

1.	Recomienda bibliografía apropiada para la materia				
2.	Promueve en los estudiantes el desarrollo de un pensamiento crítico sobre los temas del curso				
3.	Sabe conducir al grupo al aplicar diversas técnicas de enseñanza				
4.	Asigna tareas, trabajos extras que van de acuerdo con los objetivos de la materia				
5.	Presenta los contenidos de la materia en forma clara y ordenada				
6.	Adapta el curso a las necesidades de los estudiantes				
7.	Promueve la participación activa de los estudiantes en la clase				
8.	Genera la crítica entre los estudiantes al exponer en clase				
9.	Adecua la materia a los conocimientos previos de sus estudiantes				

10.	Está interesado por el aprendizaje de los estudiantes				
11.	Promueve la investigación de contenidos para tener conocimientos previos.				
12.	Realiza investigaciones con sus estudiantes para conocer sucesos actuales que sean de referencia a los contenidos del curso.				

13.	Realiza lluvia de ideas, para conocer que aprendió de lo enseñado				
14	Da ejemplos útiles al impartir su clase				
DIMENSIÓN VALORAL					
1.	Promueve el mutuo respeto entre profesor y estudiantes				
2.	Mantiene un trato amable con sus estudiantes				
3.	Mantiene la disciplina en el salón				
4.	Promueve la creatividad en los estudiantes				
5.	Es justo al calificar exámenes, tareas y trabajos de los estudiantes				
6.	Tiene disponibilidad para ayudar a los estudiantes				
7.	Está interesado por el aprendizaje de sus estudiantes				
8.	Promueve el respeto entre sus estudiantes				
9.	Que tan importante es el aprendizaje de sus estudiantes				
10.	Promueve responsabilidad de sus estudiantes				
11.	Es congruente en sus clases				
12.	Trata de mantener preparado para cualquier duda que tengan sus estudiantes				
13.	Prepara sus clases con contenidos actuales				



UNAP

Escuela de Postgrado



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA**

**“GESTIÓN EDUCATIVA Y SU RELACIÓN CON LA PRÁCTICA
DOCENTE DEL NIVEL PRIMARIA, INSTITUCIÓN EDUCATIVA
LIBERTADOR SIMÓN BOLIVAR”**

INSTRUMENTO PARA LA VARIABLE GESTIÓN EDUCATIVA

Esta encuesta tiene por finalidad recoger información con los cuales permitirá hacer una investigación de trabajo de tesis.

Le hacemos recordar que es anónima, por favor trate que la información que nos brindes sea lo más sincera posible.

POR FAVOR: Lea atentamente las preguntas, marque con un aspa (X) la alternativa que creas más conveniente.

PLANEACION.

1.-La Institución educativa cuenta con PEI.

En sus inicios () Medianamente completo () Completo ()

2.-El PEI se encuentra .

En sus inicios () Medianamente completo () Completo ()

3.-El PEI cuenta con una misión realista, capaz de lograrse con los esfuerzos solamente de los integrantes del colegio.

En sus inicios () Medianamente completo () Completo ()

4.-El PEI cuenta con una visión alcanzable, capaz de lograrse con los esfuerzos institucionales.

En sus inicios () Medianamente completo () Completo ()

5.-El PEI cuenta con un diagnostico situacional adecuado.

En sus inicios () Medianamente completo () Completo ()

6.-Participo en la elaboración del diagnóstico situacional de la Institución Educativa.

En sus inicios () Medianamente completo () Completo ()

7.-Se ha realizado un FODA.

En sus inicios () Medianamente completo () Completo ()

8.-El FODA se encuentra correctamente realizado.

En sus inicios () Medianamente completo () Completo ()

9.-La supervisión al docente en aula se realiza en forma oportuna y permanente.

En sus inicios () Medianamente completo () Completo ()

ORGANIZACIÓN

10.-La dirección ha realizado reclutamiento y selección de personal adecuado.

En sus inicios () Medianamente completo () Completo ()

11.-La dirección ha generado un buen clima institucional.

En sus inicios () Medianamente completo () Completo ()

12.-Tiene conocimiento que la dirección ha realizado capacitación al personal administrativo y de servicio.

En sus inicios () Medianamente completo () Completo ()

13.-La dirección ha realizado control de la productividad y la premiación oportuna.

En sus inicios () Medianamente completo () Completo ()

DIRECCIÓN

14.-Usted considera que la dirección ha cumplido con el plan del PEI.

En sus inicios () Medianamente completo () Completo ()

15.-Usted considera que la dirección toma decisiones de mando.

En sus inicios () Medianamente completo () Completo ()

CONTROL

16.- Usted considera que la dirección establece diagnósticos continuos de las actividades.

En sus inicios () Medianamente completo () Completo ()

17.-Usted considera que la dirección supervisa y evalúa las actividades del personal a su cargo.

En sus inicios () Medianamente completo () Completo ()

18.- Usted considera que la dirección realiza la corrección de las actividades sin están mal realizadas.

En sus inicios () Medianamente completo () Completo ()

19.-Usted considera que la dirección propone y sugiere alternativas administrativas.

En sus inicios () Medianamente completo () Completo ()