

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACION INICIAL



**EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y SU RELACIÓN CON LA
PRÁCTICA DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL DE LA CAPITAL DE LOS
DISTRITOS DEL SUR DE LA PROVINCIA DE PUNO - 2017**

TESIS

**PRESENTADA POR:
MYRIAM GUADALUPE NINA MAMANI**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN EDUCACIÓN INICIAL**

PUNO – PERÚ

2018

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN INICIAL**

**EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y SU RELACIÓN CON LA PRÁCTICA
DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL DE LA
CAPITAL DE LOS DISTRITOS DEL SUR DE LA PROVINCIA DE PUNO - 2017**

MYRIAM GUADALUPE NINA MAMANI



**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
EDUCACIÓN INICIAL**

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

:

Dr. Saúl Bermejo Paredes

PRIMER MIEMBRO

:

Dr. Alfredo Carlos Castro Quispe

SEGUNDO MIEMBRO

:

D.Sc. Indira Iracema Gómez Arteta

DIRECTOR / ASESOR

:

Dra. Haydee Clady Ticona Arapa

Área: Gestión Educativa.

Tema: Liderazgo Pedagógico y Práctica Docente

Fecha de sustentación: 13/ Dic. / 2018

DEDICATORIA

Dedico este proyecto de tesis a mis padres, MAURO N. NINA FLORES, Y MARIA D. MAMANI DE NINA, porque siempre me apoyaron incondicionalmente en la parte moral y económica para poder llegar a ser una profesional.

A mis hermanos y demás familia en general por el apoyo que siempre me brindaron día a día en el transcurso de cada año de mi carrera universitaria.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, doy infinitamente gracias a Dios, por haberme dado fuerza y valor para culminar esta etapa de mi vida.

Agradezco a mis formadores, personas de gran sabiduría quienes se han esforzado por ayudarme a llegar al punto en el que me encuentro.

Sencillo no ha sido el proceso, pero gracias a las ganas de transmitirme sus conocimientos y dedicación que los ha regido, he logrado importantes objetivos como culminar el desarrollo de mi tesis con éxito y obtener una afable titulación profesional

Agradezco también la confianza y el apoyo brindado por parte de mi madre, que sin duda alguna en el trayecto de mi vida me ha demostrado su amor, corrigiendo mis faltas y celebrando mis triunfos.

A mi padre, que siempre lo he sentido presente en mi vida. Y sé que está orgulloso de la persona en la cual me he convertido.

A mis hermanos, que con sus consejos me ha ayudado a afrontar los retos que se me han presentado a lo largo de mi vida.

2.2.4. Práctica docente.....	30
2.2.5. Liderazgo pedagógico y práctica docente	31
2.3. Marco conceptual	32
III. MATERIALES Y MÉTODOS	34
3.1. Ubicación geográfica del estudio	34
3.2. Periodo de duración del estudio	34
3.3. Procedencia del material utilizado	34
3.3.1. Técnicas de recolección de datos.	34
3.3.2. Diseño de investigación	34
3.3.3. Método de investigación	35
3.3.4. Método analítico.....	35
3.3.5. Método deductivo.....	35
3.3.6. Enfoque de investigación	35
3.3.7. Alcance de investigación.....	36
3.4. Población y muestra de estudio.....	36
3.4.1. Población.....	36
3.4.2. Muestra.....	36
3.5. Diseño estadístico.....	37
3.6. Procedimiento	37
3.7. Variables	38
3.8. Análisis de los resultados	39
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	41
4.1. Resultados de la investigación	41
4.1.1. Objetivo específico 01.....	42
4.1.1.1. Establecimiento de metas y expectativas	42
4.1.1.2. Obtención y asignación de recursos de manera estratégica	44
4.1.1.3. Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	47
4.1.1.4. Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado	51

4.1.1.5. Aseguramiento de un entorno ordenado y de apoyo	53
4.1.2. Objetivo Específico 02	56
4.1.2.1. Personal	56
4.1.2.2. Institucional	58
4.1.2.3. Interpersonal	60
4.1.2.4. Didáctica	62
4.1.3. Contrastación de hipótesis.....	64
4.2. Discusión.....	67
V. CONCLUSIONES	69
VI. RECOMENDACIONES	70
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	71
ANEXOS	75

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Muestra porcentual según distrito	41
Tabla 2	Cumplimiento de los objetivos previstos en la programación curricular	42
Tabla 3	Determinación a desarrollar al máximo las competencias de los alumnos	43
Tabla 4	Determinación de disponibilidad de uso de los recursos pedagógicos por parte de la dirección	44
Tabla 5	Gestión de recursos adicionales por parte de la dirección.....	45
Tabla 6	Equipamiento de aulas con tic.....	46
Tabla 7	Elaboración y ajuste del proyecto curricular institucional (pci)	47
Tabla 8	Planificación curricular en equipo.....	48
Tabla 9	Planificación de actividades de evaluación con acompañamiento de la dirección	49
Tabla 10	Iniciativa de la dirección en la elaboración de plan de mejora de los aprendizajes	50
Tabla 11	Capacitación al personal docente.....	51
Tabla 12	Generación de espacios para fortalecimiento de la formación en servicio de los docentes	52
Tabla 13	La dirección elabora propuestas, proyectos o actividades que pretenden fomentar el perfil creativo de las profesoras	53
Tabla 14	Fortalecimiento de cultura organizacional bajo iniciativa de la dirección	54
Tabla 15	Cumplimiento de normas y buenas costumbres por parte de la dirección.....	55
Tabla 16	Iniciativa docente para fortalecer la autoestima del alumno.....	56
Tabla 17	El saber escuchar del docente	57
Tabla 18	Trabajo esmerado en cumplimiento de la visión y misión de la institución	58

Tabla 19 Operatividad del reglamento interno	59
Tabla 20 Respeto entre el docente y el alumno	60
Tabla 21 Buena comunicación entre padres de familia, docentes y la dirección	61
Tabla 22 Adaptación de la materia a las necesidades del alumno	62
Tabla 23 Asignación de tareas que ayudan a cumplir los objetivos de la materia.....	63

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Muestra porcentual según distrito	41
Figura 2.	Cumplimiento de los objetivos previstos en la programación curricular	42
Figura 3.	Determinación a desarrollar al máximo las competencias de los alumnos..	43
Figura 4.	Determinación de disponibilidad de uso de los recursos pedagógicos por parte de la dirección	44
Figura 5.	Gestión de recursos adicionales por parte de la dirección	45
Figura 6.	Equipamiento de aulas con tic	46
Figura 7.	Elaboración y ajuste del proyecto curricular institucional (pci)	47
Figura 8.	Planificación curricular en equipo	48
Figura 9.	Planificación de actividades de evaluación con acompañamiento de la dirección.....	49
Figura 10.	Iniciativa de la dirección en la elaboración de plan de mejora de los aprendizajes.....	50
Figura 11.	Capacitación al personal docente	51
Figura 12.	Generación de espacios para fortalecimiento de la formación en servicio de los docentes	52
Figura 13.	La dirección elabora propuestas, proyectos o actividades que pretenden fomentar el perfil creativo de las profesoras	53
Figura 14.	Fortalecimiento de cultura organizacional bajo iniciativa de la dirección	54
Figura 15.	Cumplimiento de normas y buenas costumbres por parte de la dirección	55
Figura 16.	Iniciativa docente para fortalecer la autoestima del alumno	56
Figura 17.	El saber escuchar del docente.....	57
Figura 18.	Trabajo esmerado en cumplimiento de la visión y misión de la institución .	58

Figura 19. Operatividad del reglamento interno	59
Figura 20. Respeto entre el docente y el alumno	60
Figura 21. Buena comunicación entre padres de familia, docentes y la dirección	61
Figura 22. Adaptación de la materia a las necesidades del alumno	62
Figura 23. Asignación de tareas que ayudan a cumplir los objetivos de la materia	63

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como finalidad determinar el grado de relación entre el liderazgo pedagógico y la práctica docente en las Instituciones Educativas de nivel Inicial de la capital de los distritos del sur de la Provincia de Puno (Chucuito, Platería y Ácora) – 2017. La práctica docente entendido como la gestión de la enseñanza-aprendizaje, es decir se refiere a la actividad social que ejerce el docente al dar clase. Es una investigación de tipo descriptivo y correlacional, debido a que describe y establece relación entre dos variables. La muestra estuvo conformada por la totalidad del personal docente de las tres Instituciones de nivel inicial. Se aplicó dos instrumentos: un cuestionario para medir el liderazgo pedagógico y otro cuestionario para medir la práctica docente. El paquete estadístico empleado para el procesamiento de datos fue stata 15. Los resultados demostraron la existencia de relación de las variables de investigación, en la medida que, se relacionan positiva y moderadamente significativa. Los resultados consignados esperamos que sean de utilidad para la toma de decisiones, tanto para el sector educativo en sí, el mundo académico y que sea punto de partida para realizar otras investigaciones en diferentes áreas geográficas.

Palabras Clave: Currículo, liderazgo, pedagogía, practica docentes.

ABSTRACT

The purpose of this research work was to determine the degree of relationship between pedagogical leadership and teaching practice in the Initial Educational Institutions of the capital of the southern districts of the Puno Province - 2017. The teaching practice understood as the management of teaching-learning, that is to say, refers to the social activity that the teacher exercises when teaching. It is a descriptive and correlational research, because it establishes a relationship between two variables. The sample consisted of all the teaching staff of the three institutions of initial level. Two instruments were applied: a questionnaire to measure the pedagogical leadership and another questionnaire that measures the teaching practice. The statistical package to be used for the data processing was stata 15. The results showed the existence of a relationship of the research variables, to the extent that they are related positively and moderately significant. The consigned results are expected to be useful for decision-making, both for the education sector itself, the academic world and which is the starting point for other research in different geographical areas.

Key Words: leadership, pedagogy, practice teachers, curriculum

I. INTRODUCCIÓN

Las Instituciones Educativas son el reflejo del sistema social en el que se encuentran inmerso, día a día, los cambios sociales requieren de un sistema educativo que se adapte a tales situaciones. Esa educación que se requiere debe tener características de eficacia. Es sobre el Director, como líder pedagógico, en quien recae la labor de llevar la institución que dirige hacia la eficacia deseada. Son ellos los que confrontan los hechos que se solicitan para enfrentar la dinámica social.

La educación inicial como primer nivel del sistema educativo, está dirigida a la población estudiantil entre 3 y 5 años o hasta su ingreso al primer grado de Educación Primaria, con la finalidad de garantizar su derecho a un desarrollo pleno, conforme al ciudadano que se quiere formar en una sociedad democrática, participativa y protagónica. El éxito o fracaso del dicho nivel educativa en parte va a depender de la dirección. Razones vertidas, nos ha permitidos fijar como objetivo general de “ Determinar el grado de relación entre el liderazgo pedagógico y la práctica docente en las Instituciones Educativas de nivel Inicial de la capital de los distritos del sur de la Provincia de Puno, en el periodo 2017”; los objetivos específicos, son como sigue: Describir la relación entre Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes con la práctica docente en las Instituciones Educativas de nivel Inicial de la capital de los distritos del sur de la Provincia de Puno y Determinar la relación de la orientación pedagógica con la práctica docente en las Instituciones Educativas de nivel Inicial de la capital de los distritos del sur de la Provincia de Puno.

1.1. Planteamiento del problema

Para MINEDU (2016) el liderazgo pedagógico es entendido como “la labor de movilizar, de influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de una

institución” que permite unir y fortalecer a directivos y docentes en un trabajo colaborativo. Por lo tanto, la reforma busca un líder que influya, inspire y movilice a la comunidad educativa hacia el cumplimiento de los objetivos. Uno de los factores de los problemas de la Educación Peruana en los últimos tiempos es sin duda el liderazgo del directivo que ha sido asumido desde un punto netamente administrativo; esto se reflejaba en la gestión pedagógica del directivo, desempeño docente, bajo rendimiento escolar, deserción de alumnos, incremento de colegios particulares, la falta de comunicación de los padres de familia con la comunidad docente, etc.

Ahora bajo el enfoque “Marco de Buen desempeño directivo”, el líder pedagógico debe gestionar la institución educativa como una “*organización sistémica*” en la que se da una constante interacción entre cada uno de los elementos de la comunidad educativa: director, subdirectores, coordinadores, jefaturas, maestros, padres de familia, estudiantes, personal administrativo y de servicio. Las relaciones que entablan entre ellos, los asuntos que abordan y la forma como lo hacen, van dando sentido a la acción, siguiendo normas, reglas, principios, todo esto para generar ambientes y condiciones de un aprendizaje de calidad.

En fin, ahora que las instituciones cuentan con Líderes pedagógicos con el perfil requerido por la MINEDU, dado que, la mayoría que ostentan el cargo son designados por concurso. Nuestro interés es verificar el efecto del liderazgo pedagógico en algunos aspectos. En la medida que, varios estudios demuestran que el liderazgo directivo es la segunda variable más relevante para elevar la calidad de los aprendizajes (después de la calidad docente) y resulta especialmente efectiva en escuelas vulnerables. Esto refuerza la importancia del trabajo colaborativo, en el que ambos factores, directivos y docentes, se conjugan y fortalecen alrededor del liderazgo pedagógico.

1.2. Formulación del problema

Ubicándonos en el contexto de la investigación en mención, se plantean los siguientes cuestionamientos:

1.2.1 Pregunta general

¿Cuál es el grado de relación entre el liderazgo pedagógico y la práctica docente en las Instituciones Educativas de nivel Inicial de la capital de los distritos del sur de la Provincia de Puno, en el periodo 2017?.

1.2.2 Preguntas específicas

- ¿Cómo es la relación entre Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes con la práctica docente en las Instituciones Educativas de nivel Inicial de la capital de los distritos del sur de la Provincia de Puno?
- ¿De qué manera se relaciona la orientación pedagógica con la práctica docente en las Instituciones Educativas de nivel Inicial de la capital de los distritos del sur de la Provincia de Puno?

1.3. Hipótesis de investigación

1.3.1 Hipótesis general

Existe una relación positiva entre el liderazgo pedagógico y la práctica docente en las Instituciones Educativas de nivel Inicial de la capital de los distritos del sur de la Provincia de Puno, en el periodo 2017.

1.3.2 Hipótesis específicas

- La relación entre Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes con la práctica docente en las Instituciones Educativas de nivel Inicial de la capital de los distritos del sur de la Provincia de Puno positiva y moderadamente significativa

- La relación de la orientación pedagógica con la práctica docente en las Instituciones Educativas de nivel Inicial de la capital de los distritos del sur de la Provincia de Puno es moderadamente significativa.

1.4. Justificación del estudio

El presente trabajo de investigación se realiza por múltiples razones:

Primero, que en la actualidad los directores de las Instituciones Educativas Públicas (Líderes Pedagógicos) son designados por concurso público, enmarcados en un perfil específico, por lo tanto, urge conocer el efecto de la misma.

Segundo por su relevancia académica, social, de la gestión educativa.

Tercero por su utilidad metodológica. Entre éstas podemos señalar. Desde el punto de vista académico a las conclusiones que se ha arribado es una aportación valiosa a la limitada investigación sobre liderazgo pedagógico y la práctica docente en el nivel inicial. Téngase encuentra que la mayor información que circula de la variable liderazgo pedagógico y sobre todo práctica docente, son estudiadas con mayor frecuencia en Primaria, secundaria y hasta superior, por ello con esta investigación pretendemos cubrir ese gran vacío.

Por otro lado, tiene una relevancia social ya que los principales beneficiarios del trabajo lo constituirán los tomadores de decisión del sector público educativo, como MINEDU, DREP- UGEL y la misma Institución, dado que, de acuerdo a los resultados pueden fomentar como una política educativa el fortalecimiento de la gestión desde la práctica docente. Por último, servirá de base para realizar otras investigaciones en otras áreas geográficas similares o conexas.

Razones sustanciales que motivaron realizar esta investigación.

1.5. Objetivos de la investigación

1.5.1 Objetivo general

Determinar el grado de relación entre el liderazgo pedagógico y la práctica docente en las Instituciones Educativas de nivel Inicial de la capital de los distritos del sur de la Provincia de Puno, en el periodo 2017.

1.5.2 Objetivos específicos

- Describir la relación entre Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes con la práctica docente en las Instituciones Educativas de nivel Inicial de la capital de los distritos del sur de la Provincia de Puno.
- Determinar la relación de la orientación pedagógica con la práctica docente en las Instituciones Educativas de nivel Inicial de la capital de los distritos del sur de la Provincia de Puno

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. Antecedentes

Según las revistas de las revistas indexadas y repositorios de algunas Universidades tenemos:

Beltrán Véliz (2014) en “Factores que dificultan la gestión pedagógica curricular de los jefes de unidades técnico pedagógicas “concluye que “No hay lineamientos y criterios estándares establecidos por el Ministerio de Educación, sino que quedan sujetas a cada establecimiento de acuerdo con sus requerimientos. Asimismo, se evidencia que las funciones están centradas en el aspecto administrativo, desatendiendo los procesos de enseñanza-aprendizaje. Del mismo modo, las creencias y la improvisación tienen un lugar importante en la toma de decisiones sobre acciones que se deben llevar a cabo para una gestión pedagógica eficaz”.

El autor precisa que el vacío en planificación propiamente dicha se da desde el Ministerio, a la vez se da más énfasis en cuestión administrativa que pedagógica y resalta la improvisación generalizada que se viene dando en el ámbito de estudio.

Bastías Urrea, (2013) en “Estilos de gestión pedagógica presentes en profesores de escuelas de la región metropolitana” asevera que, los profesores se orientan por diversas formas de pensamiento y se distribuyen entre distintas modalidades de gestión. Sin embargo, se constató que la mayoría de los docentes se localiza en los cuadrantes asociados al hemisferio izquierdo del cerebro, donde predominan las funciones relacionadas con el razonamiento lógico y la abstracción. En esta situación destaca la fuerte presencia que tiene la orientación hacia resultados o pragmática en desmedro de la orientación analítica, lo cual puede ser interpretado como una respuesta de los docentes hacia las actuales demandas de la política educativa que propugnan la eficacia escolar.

Este tipo de orientación, que pone énfasis en la organización, planificación y búsqueda de resultados, está igualmente presente en profesoras y profesores y es la orientación predominante en los docentes menores de 30 años.

El autor precisa algunas cuestiones pragmáticas como la orientación docente en la planificación y resultados presentes en los docentes, mas no precisa cuanticamente los resultados en esencia.

Zuazo & Rea (2008), en “Gestión pedagógica en tensión: enfoques y métodos de enseñanza y aprendizaje de la lectoescritura en el ciclo de aprendizajes básicos de la primaria de adultos en tres centros de educación alternativa de Bolivia ” aseveran que, la falta de una real aplicabilidad o capacidad de ejecución del mismo, o la desvinculación de dicho proyecto institucional con la dinámica del centro y el trabajo docente en el aula, ha llevado al desarrollo de una política de gestión pedagógica que consiste en la combinación de enfoques. En otras palabras, se genera una práctica docente híbrida caracterizada por la combinación de enfoques, modelos y esquemas ya sean de enseñanza o de planificación en la gestión pedagógica en el aula.

El autor retrata que la práctica docente es híbrida. La mezcla se genera porque existen varios enfoques, modelos y esquemas en enseñanza, planificación. Por lo tanto no hay unidad consensuada al respecto.

Beltrán Véliz (2016) “Las prácticas de gestión curricular en las coordinaciones pedagógicas en las escuelas de la Araucanía: Develando la racionalidad técnico-instrumental, los mecanismos de control” asevera que, “el proceso de enseñanza queda reducido a un simple proceso instruccional, a un mundo de medios, procedimientos e instrumentos que, sin lugar a dudas, condiciona el sentido de la práctica docente y descuida la dimensión moral y cualitativa de la acción educativa. Además “Desde las

“funciones de los jefes técnicos” se constata que en cada institución educacional su labor está normada en los reglamentos internos de cada uno de ellas, existiendo muchas diferencias entre estas.

Se precisa en función de lo anterior, se puede señalar que no existe una formación específica con criterios uniformes en el país, lo que representa una limitación al desempeño y mejora de la calidad de la enseñanza a nivel nacional.

González García (2005) en “La supervisión pedagógica pública en Chile. Un análisis de la gestión del supervisor como promotor del cambio educativo y mejoramiento en las escuelas” concluye que: La discusión en torno a la autonomía no está suficientemente discutida en el país y esto influye directamente en las estrategias de gestión de los supervisores. Para el Estado la autonomía es principalmente hacer que los centros se responsabilicen por sus resultados, pero con el marco curricular oficial como continente del proyecto de escuela a conseguir y con los modelos de calidad y evaluación establecidos ministerialmente. Además, en el discurso se propicia la autonomía de las escuelas y es una de las orientaciones básicas que orientan la gestión de supervisión, pero es más una estrategia que una convicción. “Debe perseguirse la autonomía de la escuela expresada en la existencia eficaz de sus planeamientos institucionales, pero manteniendo los valores educativos del currículum oficial, con la política educacional como guía de la acción y sólo si se consiguen resultados.

El autor hace hincapie en que la supuesta autonomía institucional no necesariamente significa y garantiza un trabajo eficaz.

Mansilla; Tapia & Becerra (2012) “Elementos obstaculizadores de la gestión pedagógica en liceos situados en contextos vulnerables” concluyen que “La categoría principal denominada gestión pedagógica curricular evidencia que los docentes

manifiestan que hay tres subcategorías claves: liderazgo distribuido y transformacional, desgaste profesional docente y falta de proyecto curricular en liceos.” La primera subcategoría **liderazgo distribuido y transformacional** se vincula a los códigos ausencia de monitoreo micro curricular y liderazgo pedagógico difuso. Respecto a la ausencia de monitoreo micro curricular, el término se refiere a la falta de seguimiento de los diseños de enseñanza de los profesores de parte de la coordinación pedagógica de los liceos, es decir, ausencia de un rol técnico que coordine el carácter de las prácticas docentes. Respecto del liderazgo pedagógico difuso, traduce la presencia de un liderazgo ocasional y emergente de parte del Jefe de UTP, donde el liderazgo que se ejerce obedece a una lógica administrativa y de control, más que de promoción del desarrollo profesional docente y los aprendizajes de los estudiantes.

Bastías Urra (2013) “Estilos de gestión pedagógica presentes en profesores de escuelas de la Región Metropolitana” denota que “En cuanto a las dos formas de gestión asociadas al hemisferio derecho, es el estilo socio-dinámico el que obtuvo mayor presencia y es representada mayoritariamente por profesoras, lo cual señala que existen diferencias genéricas para implicarse emocionalmente. El estilo de gestión creativo es el que tiene menor presencia, no presentando diferencias de género ni edad, pero sí en relación a universidad de egreso, ya que tres de los cuatro docentes creativos presentes en la muestra provienen de universidades estatales. La situación deficitaria de este estilo estaría señalando, por una parte, una gran debilidad de los profesores para responder adecuadamente a los permanentes desafíos de transformación institucional e innovación pedagógica y, por otra, la necesidad de actualizar la formación docente para atender al desarrollo de habilidades asociadas al pensamiento divergente, destrezas que son críticas para responder adecuadamente a las demandas de la sociedad del conocimiento hacia la educación.”

Yábar Simón (2013) “La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima” concluye que “Existe relación directa entre la Gestión Educativa y la Práctica Docente en el IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima ya que 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 0.56.4 lo que nos indica que el 56.40% de la variable Práctica Docente está siendo explicada por la Gestión educativa.” Existe relación directa entre la Evaluación y la Práctica Docente en el IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima ya que 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.

El autor ratifica reiteradamente que la relación existente entre las dos variables es positiva y que la primera variables es base de la segunada.

Nicolás Rojas (2009) en Relación de la gestión educativa con el rendimiento académico de los alumnos del Instituto Superior Tecnológico "La Pontificia", concluye que la gestión educativa se relaciona con el Rendimiento Académico a una Correlación directa y significativa de 72.4 %. Del mismo modo la Gestión Organizativa se relaciona con el Rendimiento Académico a una Correlación directa y significativa de 91.2 %. Siendo así que la Gestión Administrativa se relaciona con el Rendimiento Académico de los alumnos del Instituto Superior Tecnológico —La Pontificia, Huamanga Ayacucho – 2009. Presenta Correlación directa y significativa de 58.1 %.

El autor precisa que la gestión educativa se relaciona con el Rendimiento Académico a una Correlación directa y significativa. Lo que demuestra que el éxito académico esta

sujeta a una buena gestión. Este último, en los últimos años es la preocupación de los funcionarios del sector Educación

Palomino Zamudio (2012) en “El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres” concluye que, entre las “Estrategias didácticas” y “Aprendizaje de los estudiantes” la correlación es positiva y moderada ($rs=0.507$; $p=0.008$) lo que implica que a mayor Estrategia didáctica del docente mayor será el rendimiento académico del estudiante lo cual se verá reflejado en las notas obtenidas en sus evaluaciones teóricas y prácticas. Existe relación entre la responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones del desempeño docente y el aprendizaje de las competencias, es decir en la medida que el docente elabore sus estrategias didácticas adecuadamente y asuma su rol en el proceso de aprendizaje del conocimiento, comprensión, aplicación, análisis, síntesis, evaluación (valoración), está garantizando con un excelente rendimiento académico del joven universitario de los estudiantes de estudios generales de la Universidad de San Martín de Porres. El autor ratifica la hipótesis: a Mayor uso de estrategia didáctica del docente mayor será el rendimiento académico del estudiante lo cual se refleja en las notas obtenidas en sus evaluaciones teóricas y prácticas. Aquí entra a detallar en esencia el trabajo consciente y profesional de docente.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Liderazgo pedagógico

El liderazgo se expresa mediante un estilo de toma de decisiones que asume, impulsa y desarrolla una nueva cultura en las Instituciones. El liderazgo del equipo directivo y singularmente de su director, se convierte en el agente más determinante para diseñar y desarrollar programas que mejoren las organizaciones educativas (Medina & Gomez, 2014).

Liderazgo “pedagógico” es el que sitúa como brújula de su acción la mejora de los aprendizajes de los alumnos. La gestión administrativa y burocrática, que ocupa la mayor parte del tiempo habitual de los directivos, se subordina a la dirección pedagógica (Bolívar Botía, 2015).

Tras la práctica docente en el aula, el liderazgo escolar es el segundo factor más influyente en los resultados de los alumnos, pues los líderes efectivos comparten características y prácticas similares (Bolívar Botía, 2010)

El liderazgo pedagógico está centrado en la organización de buenas prácticas pedagógicas y en la contribución al incremento de los resultados del aprendizaje (Freire & Miranda, 2014)

Prácticas eficaces de liderazgo

Prácticas de liderazgo	Significado de la dimensión
Establecimiento de metas y expectativas	Incluye establecer metas importantes y medibles del aprendizaje, comunicarlas de manera clara a las partes, involucrar al personal en el proceso, de manera que se consiga claridad y consenso acerca de las metas.
Obtención y asignación de recursos de manera estratégica	Situar como meta prioritaria los recursos: personas, medios y tiempo. Claridad acerca de los recursos que no se están obteniendo, enfoque coherente y conjunto del mejoramiento escolar, capacidades críticas para obtener recursos.
Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	Implicación directa en el apoyo y evaluación de la enseñanza, mediante las visitas regulares a las aulas y proporcionar formativos y sumativos <i>feedback</i> a los profesores. Poner el foco en la calidad de la enseñanza, en particular en el aprendizaje. Coherencia y alineación entre clases, cursos y diferentes escuelas.
Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado.	Liderazgo que no sólo promueve, sino que participa directamente con el profesorado en el desarrollo profesional formal e informal. Mayor <i>expertise</i> en liderazgo implica mayor influencia.
Asegurar un entorno ordenado y de apoyo	Proteger el tiempo para la enseñanza y el aprendizaje, al reducir presiones externas e interrupciones, con un entorno ordenado dentro y fuera del aula. Relaciones de confianza y normas que apoyan el compromiso.

Fuente: (Bolívar Botía, 2010)

2.2.2. Gestión pedagógica

2.2.1.1. Consideraciones acerca de la gestión pedagógica

La gestión pedagógica de los colectivos curriculares se inscribe entre los procesos de mayor trascendencia en la dirección educativa porque constituye un factor esencial para formar rasgos de la personalidad que caracterizan al ser humano como un ser social cognoscente, que puede hacer y convivir movilizándolo los recursos; conocimientos habilidades, valores y convicciones en la solución de los problemas y en bienestar de la colectividad (Batista Gutiérrez, 2007).

En la gestión pedagógica intervienen el conocimiento, la acción, los principios éticos, la política y la administración, orientados al mejoramiento continuo de las prácticas educativas; partiendo desde un escenario escolar donde se pongan en práctica aspectos propios de la administración tales como: orientar, supervisar, planificar, dirigir y controlar (junto a los miembros de la comunidad) los recursos de la institución, para promoverlos e impulsarlos hacia propósitos educativos concretos (Mendoza; Bolívar & otros, 2016).

Cabe resaltar que la gestión del directivo tiene un carácter integral, supera la función administrativa referida a la unidad educativa alrededor de los aprendizajes de los alumnos. Por consiguiente, se considera diferentes dimensiones para articular y centrar en torno a la misión pedagógica curricular, la organizativa, operativa, financiera - administrativa, los propósitos establecidos para poner en marcha proyectos educativos con relevancia social y sustentable en la comunidad (Mendoza; Bolívar & otros, 2016).

La gestión educativa es una función integral en el marco de la administración educativa que se orienta hacia la coordinación del trabajo escolar atendiendo las relaciones de los docentes y alumnos con el currículo y las relaciones de la escuela con la comunidad y beneficiarios directos, de tal forma que la gestión se oriente hacia la obtención de

resultados deseados para el logro de impacto o efecto en la sociedad (Mansilla; Tapia & Becerra, 2012).

La calidad de la educación involucra la calidad académica y o la calidad pedagógica, entendida como un nexo entre el pensamiento pedagógico, el ejercicio de la enseñanza y la generación de nuevos conocimientos y de nuevas maneras de responder a sus responsabilidades sociales, culturales y éticas en la formación integral del alumno. Entonces, la calidad educativa en la educación se mide por la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje desarrollado entre docente y estudiante a lo largo de su estadía en la institución; así mismo, será óptimo tal proceso cuando el perfil del egresado sea óptimo (Rey, 2014).

La gestión pedagógica se refiere al proceso fundamental del quehacer de la institución educativa y los miembros que la conforman: la enseñanza-aprendizaje. La concepción incluye el enfoque del proceso enseñanza-aprendizaje, la diversificación curricular, las programaciones sistematizadas en el proyecto curricular (PCI), las estrategias metodológicas y didácticas, la evaluación de los aprendizajes, la utilización de materiales y recursos didácticos. Comprende también la labor de los docentes, las prácticas pedagógicas, el uso de dominio de planes y programas, el manejo de enfoques pedagógicos y estrategias didácticas, los estilos de enseñanza, las relaciones con los estudiantes, la formación y actualización docente para fortalecer sus competencias, entre otras (UNESCO, 2011).

De acuerdo con Salinas (2014), la Gestión Pedagógica es el proceso participativo, planificado y organizado por medio del cual el director, como líder pedagógico y gerente del centro educativo, guía, anima, motiva e involucra a la comunidad educativa a aunar esfuerzos y voluntades en función de lograr que todos los estudiantes aprendan para la

vida. Además, sostiene que es un conjunto de acciones y procesos de planificación curricular, organización académica, ejecución de los procesos pedagógicos, control y evaluación, que deben orientarse al logro de los objetivos propuestos en el PEI y el PCI, garantizando mejorar el servicio y la calidad educativa.

2.2.1.2. Gestión escolar y liderazgo pedagógico

Una gestión escolar exitosa es aquella que logra que todos los actores de la comunidad educativa orienten sus acciones hacia la mejora de los aprendizajes. El director de la IE cumple un rol fundamental como líder pedagógico al acompañar, concertar, motivar y promover que toda la comunidad educativa sume esfuerzos para el logro de los compromisos de gestión (MINEDU, 2016).

Según MINEDU (2016), Un líder pedagógico convierte la escuela en un espacio que promueve los aprendizajes y la formación integral de los estudiantes articulando las acciones de toda la comunidad educativa hacia un mismo objetivo y haciendo uso adecuado de todos los recursos de los que dispone. Las acciones de un líder pedagógico que mayor impacto generan son:

- Acompañar y evaluar el desempeño del personal a su cargo y de su propio desempeño directivo para implementar estrategias de mejora.
- Gestionar el currículo promoviendo el trabajo en equipo con sus docentes.
- Formular, monitorear y evaluar planes estratégicos, orientados al logro de los objetivos y metas que se basen en la realidad de su escuela.
- Motivar permanentemente a la comunidad educativa para trabajar enfocada en el logro y mejora de los aprendizajes.

2.2.1.3. La importancia de la información para una gestión escolar de calidad

La gestión escolar debe estar basada en información relevante sobre las características de

la IE, su comunidad educativa y su entorno. Esto es importante, pues sobre la base de esa información se pueden construir mejores planes estratégicos que guíen el trabajo de toda la IE y permitan mejorar sus resultados. Entonces, un líder pedagógico debe procesar información sobre los logros y problemas de su escuela para reflexionar y tomar decisiones correctas y oportunas en coordinación estrecha con su comunidad educativa (MINEDU, 2016).

Por otro lado, el MINEDU (2012) Señala como dimensiones de la Gestión Pedagógica:

a. El Currículo

- Programaciones sistematizadas en el Proyecto Curricular Institucional.
- Adecuación y contextualización del currículo
- Competencias, capacidades, actitudes, su organización, secuenciación y diversificación curricular.

b. Estrategias metodológicas y didácticas

- Diseño de estrategias.
- Planeación didáctica
- Capacitación y actualización de docentes, directores.

c. Evaluación de los aprendizajes

- Instrumentos, procedimientos, y criterios de evaluación.
- Seguimiento de los aprendizajes.
- Decisiones para la mejora de los aprendizajes

d. Uso de Materiales y recursos didácticos.

- Medios didácticos (Visuales, audiovisuales.
- Equipamiento de aulas con tecnologías de la información y la comunicación.

e. Participación de los agentes educativos en las actividades de la Institución

- Departamentos y órganos colegiados.
- Tutoría y orientación del alumnado.
- Integración y atención a las familias.
- Comunicación y sistema de relaciones con la comunidad educativa.
- Trabajo en equipo.
- Conocimiento y cumplimiento de normativa.

2.2.3. El liderazgo escolar y su relación con el rendimiento académico

Los mecanismos por los cuales se relaciona el liderazgo del director con el rendimiento académico de los estudiantes pueden ser directos o indirectos. Los directores interactúan de manera directa con los estudiantes mediante el monitoreo y la sanción de la conducta de estos últimos en la escuela, así como de las acciones tendientes a controlar la disciplina de aquellos que presentan problemas o faltan frecuentemente al colegio, ya que la función de estos profesionales consiste en dirigir y supervisar el desarrollo, la evaluación y la mejora de la educación de todos los alumnos (Freire & Miranda, 2014).

De manera indirecta, el liderazgo del director incide en el rendimiento de los estudiantes en tanto contribuya a desarrollar entornos de aprendizaje para los profesores, estimule una comunicación fluida con ellos, los supervise constantemente, comparta con ellos la toma de decisiones, los motive y aliente sus capacidades; de esta manera mejoraría el desempeño de los profesores en el aula, lo cual implicaría mejoras en el rendimiento de los estudiantes (Freire & Miranda, 2014)

2.2.4. Práctica docente

La práctica docente es compleja, ya que el profesor tiene que saber interactuar y comunicar un conjunto de conocimientos y aprendizajes significativos a través de

métodos y estrategias apropiadas, para facilitar la comprensión, el desarrollo de habilidades, destrezas y actitudes favorables ante las situaciones diversas que les permitan a los alumnos reflexionar sobre su propio aprendizaje (Yábar Simón, 2013).

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 (alumnos, docentes, padres, autoridades, etc.). También intervienen los aspectos político-institucionales, administrativos y normativos, que, en virtud del proyecto educativo de cada país, delimitan el rol del maestro (Salinas Erazo, 2014).

2.2.5. Liderazgo pedagógico y práctica docente

En los últimos años el “liderazgo ha ido constituyéndose en un tema estratégico dentro de los programas y políticas educativas” (UNESCO, 2014).

Si bien el liderazgo escolar puede tener un fuerte efecto positivo en el aprendizaje de los estudiantes, este sería indirecto, pues se ejerce especialmente a través de la incidencia de los directivos en ámbitos como la motivación, las habilidades, prácticas y condiciones de trabajo en que se desempeñan los docentes. Numerosos estudios hacen referencia al papel de los directores de los centros educativos (OCDE, 2014).

La función directiva es cada vez más compleja y difícil. Es compleja por las múltiples responsabilidades a las que hay que atender, entre las que se incluyen “no sólo la organización de la enseñanza y el aprendizaje, sino también la gestión de los recursos económicos y humanos” (Comisión Europea/EACEA/, 2013); y difícil por las presiones del actual contexto. Por otra parte, “sus responsabilidades se plantean de forma acumulativa a lo largo del tiempo; es decir, a las tradicionales funciones como la administración de los recursos o la gestión económica, se van añadiendo otras como el liderazgo pedagógico” (Gairín & Castro, 2010).

La idea del líder pedagógico remite a su papel como “agente que participa decisivamente en la elaboración y desarrollo del currículo y en la resolución de los problemas de la enseñanza”. A partir de un estudio desarrollado en países avanzados de Europa, Asia, Oceanía y Norte América el año 2004, se identifican diversas tendencias visibles en esta área, dentro de las que se encuentran: Nuevo paradigma de liderazgo: los programas reflejan crecientemente las nuevas concepciones del liderazgo, tales como el liderazgo pedagógico o transformador (Weinstein & Hernández, 2015)

La influencia del liderazgo centrado en lo pedagógico sobre la calidad y eficacia de los aprendizajes en el aula está determinada, no por sus prácticas de liderazgo, sino por la forma en que éstas afectan el conocimiento y las habilidades de los profesores, el nivel de trabajo en las aulas y el nivel de aprendizaje activo de los alumnos. Gran parte del trabajo que los elaboradores de políticas y directivos realizan en nombre del mejoramiento escolar nunca logra alcanzar el núcleo pedagógico.

Este último entendido como funciones pedagógicas de docencia, apoyo al sistema educativo e investigación del quehacer profesional docente que están insertas en la función docente definido como el ejercicio de las tareas cuya realización requiere competencias adquiridas por medio del conocimiento de la educación, son competencias que capacitan para construir hechos y decisiones pedagógicas en las tareas propias de la función (Rodríguez, 2011)

2.3. Marco conceptual

Líder: Es la persona que tiene capacidad de persuadir o dirigir, derivado de sus cualidades personales, independientemente de su posición social, de sus cargos o funciones. Es el que tiene habilidad para conseguir adeptos y seguidores.

Liderazgo: Se define como la capacidad de una persona para influir en el comportamiento de los demás, contando éste con un carácter circunstancial dependiendo de las actividades, conocimientos y habilidad que utilice para hacerlo productivo.

La gestión: En un ámbito como la escuela donde los procesos educativos atraviesan diversas acciones y espacios de la organización; necesita contar con un referente que reoriente el quehacer de los directores en todas sus dimensiones: desde el aula hasta la vida institucional, desde lo “estrictamente pedagógico” hasta los distintos asuntos organizacionales que posibilitan o no un proceso de enseñanza-aprendizaje con determinadas características; transitando de una labor administrativa a una labor centrada en los procesos pedagógicos, y en el marco de una propuesta de buen desempeño.

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 (alumnos, docentes, padres, autoridades, etc.).

Rendimiento académico: El rendimiento académico hace referencia a la evaluación del conocimiento adquirido en el ámbito escolar, terciario o universitario. Un estudiante con buen rendimiento académico es aquel que obtiene calificaciones positivas en los exámenes que debe rendir a lo largo de una cursada. En otras palabras, el rendimiento académico es una medida de las capacidades del alumno, que expresa lo que éste ha aprendido a lo largo del proceso formativo. También supone la capacidad del alumno para responder a los estímulos educativos. En este sentido, el rendimiento académico está vinculado a la aptitud.

III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Ubicación geográfica del estudio

En donde se ha realizado la investigación está ubicada en el departamento de Puno, provincia de Puno, distrito Puno, la misma que se encuentra a 3820 msnm.

Las instituciones educativas son de material noble de tres pisos y dos pabellones con talleres apropiados por ser un colegio técnico, con características favorables para la educación y recreación de los menores con amplias canchas deportivas. (Cuenta con: amplio patio, salones con iluminación natural y artificial, pisos de madera, ambientación, entre otros).

Los alumnos son de clase económica media-baja, la mayoría de los padres de familia tienen estudios secundarios culminados, y se dedican al comercio

3.2. Periodo de duración del estudio

La investigación tuvo una duración de tres meses que son: agosto, septiembre y octubre del año 2018. En los meses posteriores se realizó el plan de tratamiento de datos, así como la elaboración del borrador.

3.3. Procedencia del material utilizado

3.3.1. Técnicas de recolección de datos.

A fin de obtener los datos necesarios para la investigación se aplicó la técnica encuesta estructurada para ambas variables, se aplicó en un solo memento. Complementado con la observación y entrevista no estructuradas.

3.3.2. Diseño de investigación

Según Hernandez Sampieri; Fernandez y Baptista (2014) una investigación es de tipo **no experimental** cuando “la investigación se realiza sin manipular deliberadamente

variables. Es decir, se trata de estudios en los que **no** hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables”

3.3.3. Método de investigación

Se considera método de investigación en el presente trabajo de investigación, según Hernandez Sampieri; Fernandez y Baptista (2014), al conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno, para solucionar problemas específicos, que nos permite identificar la información que se requiere, señalar la clase de información que se necesita y los procedimientos para conseguir dicha información y no sucumbir en propios prejuicios, en ese entender se utiliza los siguientes métodos:

3.3.4. Método analítico

Según Bernal Torres (2010) “Este proceso cognoscitivo consiste en descomponer un objeto de estudio, separando cada una de las partes del todo para estudiarlas en forma individual.” En el presente trabajo de investigación se empleó en el análisis estadístico de cada indicador de las dimensiones, según los objetivos planteados.

3.3.5. Método deductivo

Según Bernal Torres (2010) “Este método de razonamiento consiste en tomar conclusiones generales para obtener explicaciones particulares. El método se inicia con el análisis de los postulados, teoremas, leyes, principios, etcétera, de aplicación universal y de comprobada validez, para aplicarlos a soluciones o hechos particulares”. En el presente trabajo de investigación se utilizó en la revisión de la literatura sobre liderazgo pedagógico, práctica docente, el marco teórico y la descripción del problema, etc.

3.3.6. Enfoque de investigación

El enfoque es cuantitativo, dado que, “es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar o eludir” pasos, el orden es riguroso, aunque, desde

luego, podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea, que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se desarrolla un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas (con frecuencia utilizando métodos estadísticos), y se establece una serie de conclusiones respecto de la(s) hipótesis” (Hernandez Sampieri; Fernandez y Baptista, 2014)

3.3.7. Alcance de investigación

La investigación es de alcance descriptivo y correlacional. **Es descriptivo** porque “Se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren” y **es correlacional** porque “tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (Hernandez Sampieri; Fernandez y Baptista, 2014),

3.4. Población y muestra de estudio

3.4.1. Población

El estudio se realizó en las Instituciones Educativas de Nivel Inicial de la capital de los tres Distritos del de la provincia de Puno: Distrito de Chucuito, Platería y Ácora. La población lo conforman toda la plana docente de las instituciones en mención, que en total son 12.

3.4.2. Muestra

Para efectos del presente trabajo de investigación, el tamaño de la muestra se determinó

por conveniencia, en la medida que, la cantidad es mínima, 12 profesoras. Téngase presente que en cada capital de Distrito sólo existe una Institución de nivel Inicial. Según Hernández, Fernández & Baptista (2014) “estas muestras están formadas por los casos disponibles a los cuales tenemos acceso”

3.5. Diseño estadístico

El presente trabajo de investigación por utilizar el método deductivo y analítico, empleó en el procesamiento y análisis de datos la estadística descriptiva e inferencial con la que se explican los resultados producto de la investigación, lo que permitió contrastar la hipótesis planteada, realizando las siguientes actividades: análisis de la información obtenida, codificación, procesamiento para estimar promedios y porcentajes, para el tratamiento e interpretación de la información obtenida materia en estudio.

3.6. Procedimiento

- **Plan de tabulación:** Se aplica para ayudar a ordenar y agrupar los datos o resultados de la encuesta para su posterior tratamiento estadístico.
- **Figuras estadísticas y tablas:** importante para que a través de ellos se comprenda y se visualice mejor los resultados de la investigación. Se aplica y procesa toda la información estadística donde se observará los porcentajes de la investigación.
- **Una tabla de contingencia de r filas (o renglones) y c columnas,** denominadas también tabla de contingencia de dimensión $r \times c$, contiene en cada entrada o celda la frecuencia observada de la muestra de tamaño n que corresponde a las dos variables. Los totales de los renglones y los totales de columnas se llaman frecuencias marginales.

3.7. Variables

Identificación de variables

X0 Variable independiente

Liderazgo pedagógico

Y0: Variable dependiente

Práctica docente

Operacionalización de Variables:

Variables específicas (1)

Variable Independiente (X0): Gestión de condiciones para el aprendizaje

Indicadores

- X1= Establecimiento de metas
- X2= Asignación de recursos
- X3 Planificación de programación curricular
- X4 Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los profesores.
- X5 Garantizar un ambiente seguro y de soporte.

Variable Dependiente (Y0): Práctica docente

Indicadores

Y1= Propia escenarios de participación del alumnado

Y2= Generación de confianza

Y3= Comunicación asertiva

Variables específicas (2)

Variable Independiente (X0): Orientación pedagógica para el aprendizaje

Indicadores

X1= Uso de estrategias nuevas

X2=. Desarrollo de talleres

X3 = Generación de espacios para desarrollo de la creatividad

Variable Dependiente (Y0): Práctica docente

Indicadores

Y1= Orientación en metas y expectativas institucionales (institucional)

- Y2= Adaptación curricular

- Y3= Dosificación de actividades de extensión

- Y4= Inculcación de valores

3.8. Análisis de los resultados

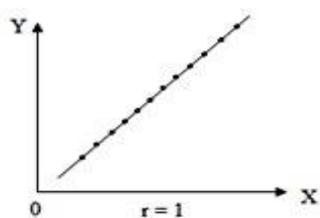
La información obtenida fue analizada, clasificado y tabulado, utilizando el paquete estadístico STATA 15, Con la finalidad de lograr un mayor entendimiento y visualización de los resultados a obtener se elaboraron cuadros y gráficos para plasmar los resultados.

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE KARL PEARSON

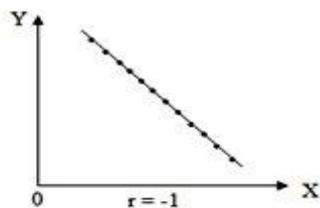
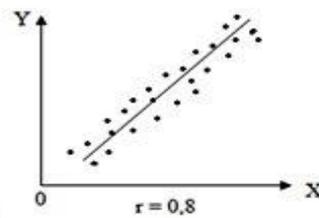
(Vilca & Hanco; 2018), Dado dos variables, la correlación permite hacer estimaciones del valor de una de ellas conociendo el valor de la otra variable.

Los coeficientes de correlación son medidas que indican la situación relativa de los mismos sucesos respecto a las dos variables, es decir, son la expresión numérica que nos indica el grado de relación existente entre las 2 variables y en qué medida se relacionan.

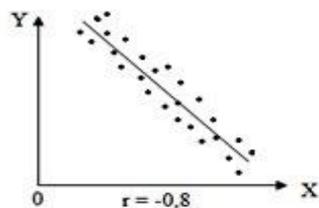
Son números que varían entre los límites +1 y -1. Su magnitud indica el grado de asociación entre las variables; el valor $r = 0$ indica que no existe relación entre las variables; los valores (1 son indicadores de una correlación perfecta positiva (al crecer o decrecer X, crece o decrece Y) o negativa (Al crecer o decrecer X, decrece o crece Y).



Correlación Positiva



Correlación Negativa



Para interpretar el coeficiente de correlación utilizamos la siguiente escala:

Valor

Significado

- 1
- 0,9 a -0,99
- 0,7 a -0,89
- 0,4 a -0,69
- 0,2 a -0,39
- 0,01 a -0,19
- 0
- 0,01 a 0,19
- 0,2 a 0,39
- 0,4 a 0,69
- 0,7 a 0,89
- 0,9 a 0,99
- 1

- Correlación negativa grande y perfecta
- Correlación negativa muy alta
- Correlación negativa alta
- Correlación negativa moderada
- Correlación negativa baja
- Correlación negativa muy baja
- Correlación nula
- Correlación positiva muy baja
- Correlación positiva baja
- Correlación positiva moderada
- Correlación positiva alta
- Correlación positiva muy alta
- Correlación positiva grande y perfecta

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este apartado se presentan tanto los resultados y la discusión correspondiente fruto de los resultados que se arribaron

4.1. Resultados de la investigación

Se presentan los resultados según los objetivos propuestos:

Tabla 1

Muestra porcentual según distrito

Distrito	Freq.	Percent	Cum.
Chucuito	3	25	25
Platería	2	17	42
Ácora	7	58	100
Total	12	100	

Fuente: Elaboración propia

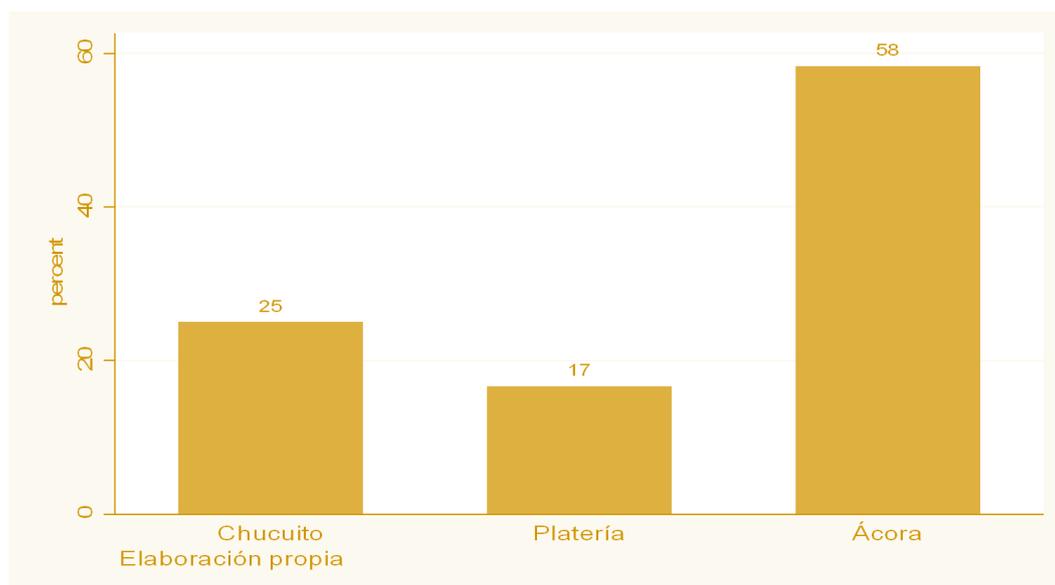


Figura 1. Muestra porcentual según distrito

Fuente: tabla 1

Interpretación:

Como se puede apreciar en la figura correspondiente, el 58% de los encuestados en su gran mayoría son del distrito de Acora, seguido del Distrito de Chucuito, con 25% y por último el Distrito de Platería con 17% del total respectivamente.

Pueda que haya una marcada diferencia o similar acción de liderazgo pedagógico en las tres instituciones. Los tres distritos son vecinos. Todos integrantes de la provincia de Puno. Se encuentran en el sur.

4.1.1. Objetivo específico 01

Describir la relación entre Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes con la práctica docente en las Instituciones Educativas de nivel Inicial de la capital de los distritos del sur de la Provincia de Puno

4.1.1.1. Establecimiento de metas y expectativas

Tabla 2

Cumplimiento de los objetivos previstos en la programación curricular

Cumpl_objet	Freq.	Percent	Cum.
Casi siempre	2	17	17
Siempre	10	83	100
Total	12	100	

Fuente: Elaboración propia

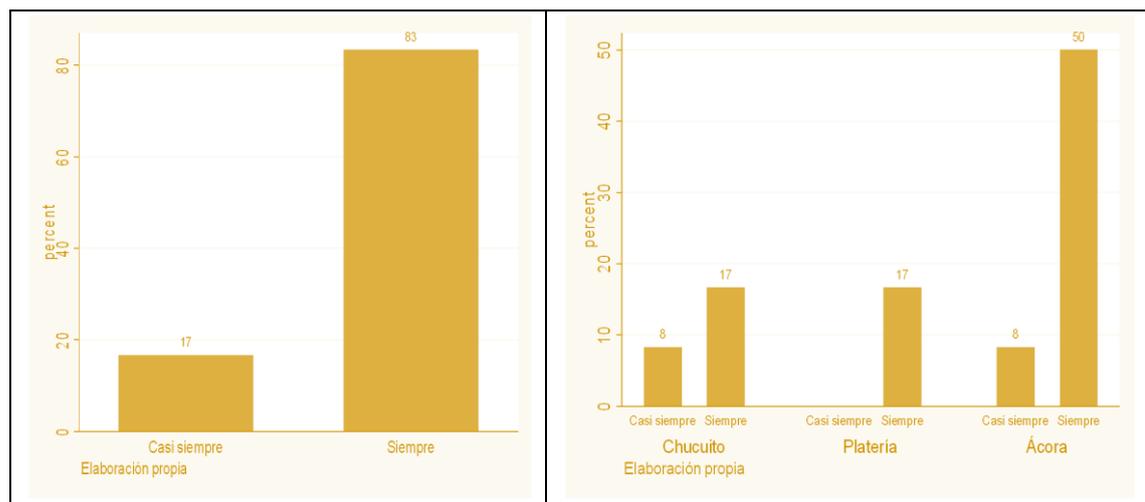


Figura 2. Cumplimiento de los objetivos previstos en la programación curricular

Fuente: tabla 2.

Interpretación:

Según en la figura el 83% del total de los encuestados manifiestan que siempre se evidencia el cumplimiento de los objetivos previstos en la Programación Curricular Institucional y el 11% dubitativamente responden con un casi siempre. Comparando los tres distritos: Platería evidencia mayor trabajo a comparación de Acora y Chucuito, dado que el casi siempre es un “(0%)”. Valorando las cifras globales se puede afirmar que las directoras en el nivel inicial estarían cumpliendo regularmente con su labor. Una limitante que puede acarrear resultados nada satisfactorios con el tiempo.

Tabla 3

Determinación a desarrollar al máximo las competencias de los alumnos

Comp alumn	Freq.	Percent	Cum.
Casi siempre	2	17	17
Siempre	10	83	100
Total	12	100	

Fuente: Elaboración propia

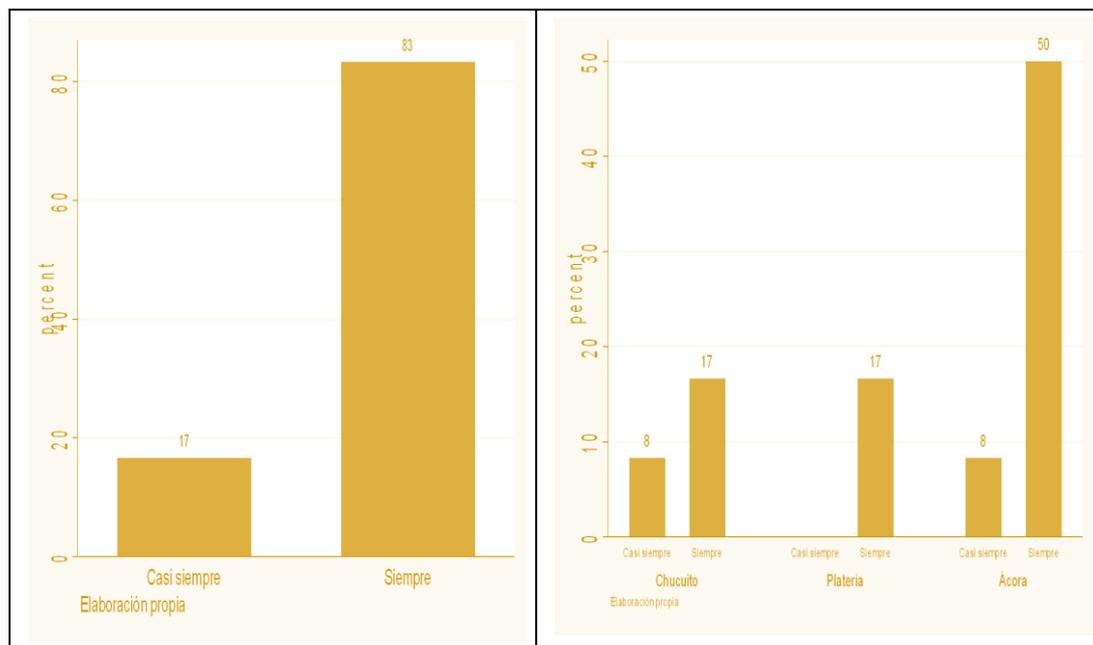


Figura 3. Determinación a desarrollar al máximo las competencias de los alumnos

Fuente: tabla 3

Interpretación:

Según en la figura, el 83% manifiesta que siempre se centra en la Institución Educativa que el objetivo primordial es desarrollar al máximo las competencias de los alumnos y el 17% dubitativamente responden con un “casi siempre”. Comparando los tres distritos en donde tienen bien en claro el objetivo primordial es en Platería, dado que sus respuestas son contundentes, con un “siempre”. Valorando las cifras globales se puede afirmar que el trabajo realizado por las lideresas al respecto es regularmente aceptable. Maximizar las potencialidades del alumnado, se refleja en el logro de los aprendizajes, aspecto que no se puede ignorar.

4.1.1.2. Obtención y asignación de recursos de manera estratégica

Tabla 4

Determinación de disponibilidad de uso de los recursos pedagógicos por parte de la dirección

	Freq.	Percent	Cum.
A veces	4	33	33
Casi siempre	2	17	50
Siempre	6	50	100
Total	12	100	

Fuente: *Elaboración propia*

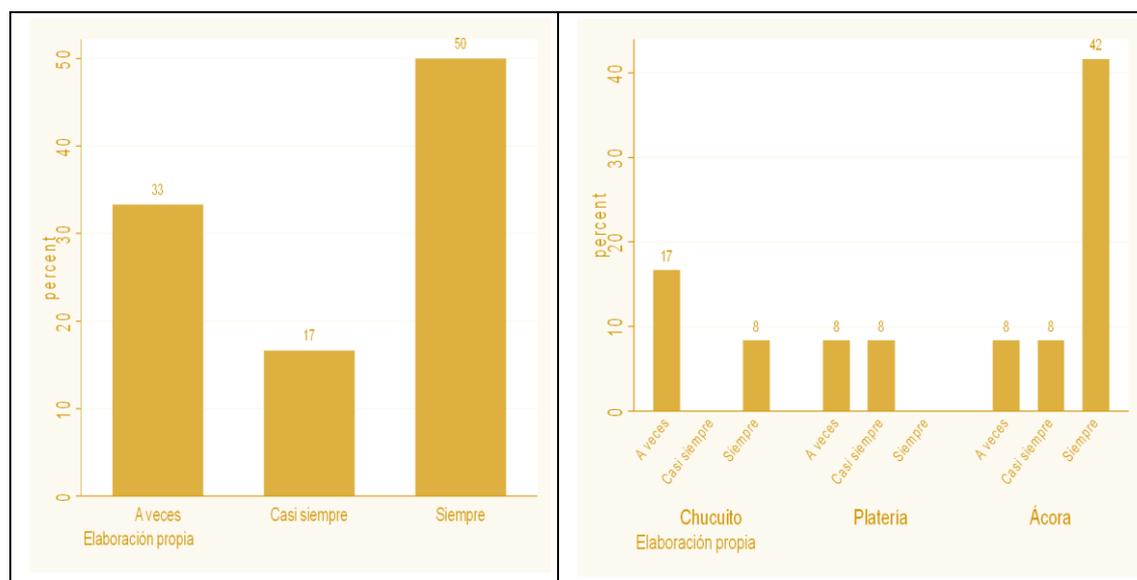


Figura 4. Determinación de disponibilidad de uso de los recursos pedagógicos por parte de la dirección

Fuente: tabla 4

Interpretación:

Según en la figura sólo el 50% del total de los docentes encuestados manifiestan que siempre su directora asegura la disponibilidad de recursos pedagógicos que favorezcan el desarrollo de la creatividad de profesores y alumnos, un 17% manifiesta su respuesta con un “casi siempre” y un 33% simplemente afirman que sólo a veces. Comparando los tres distritos, podemos asegurar que una buena disponibilidad de recursos pedagógicos tiene sus limitantes. Los recursos deben ser previstos con holgura, de lo contrario se caería en improvisación. La anticipación es un valor que se debería de practicar en todas las instituciones.

Tabla 5
Gestión de recursos adicionales por parte de la dirección

G_recursos	Freq.	Percent	Cum.
A veces	4	33	33
Casi siempre	5	42	75
Siempre	3	25	100
Total	12	100	

Fuente: Elaboración propia

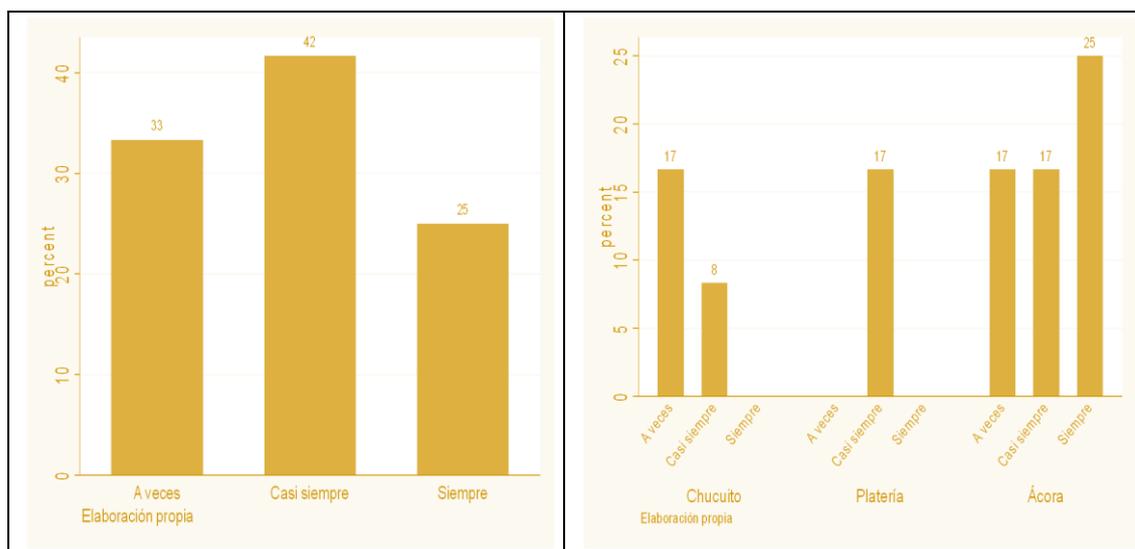


Figura 5. Gestión de recursos adicionales por parte de la dirección

Fuente: tabla 5

Interpretación:

Según en la figura correspondiente, sólo el 25% del total de los encuestados manifiestan que siempre se dio la gestión de recursos adicionales por parte de la dirección, por otra parte, el 42% aseveran con un “casi siempre” y un 33% simplemente dicen que sólo se da a veces. Al respecto comparando los tres distritos sólo sería rescatado el accionar de la directora de Acora. Los recursos son netamente de materiales educativos para apoyar las prácticas docentes que buscan potenciar la creatividad de los estudiantes.

Con un buen liderazgo se puede lograr equipar lo necesario. Todo depende de la voluntad.

Tabla 6
Equipamiento de aulas con tic

var6	Freq.	Percent	Cum.
Nunca	2	17	17
A veces	4	33	50
Casi siempre	2	17	67
Siempre	4	33	100
Total	12	100	

Fuente: Elaboración propia

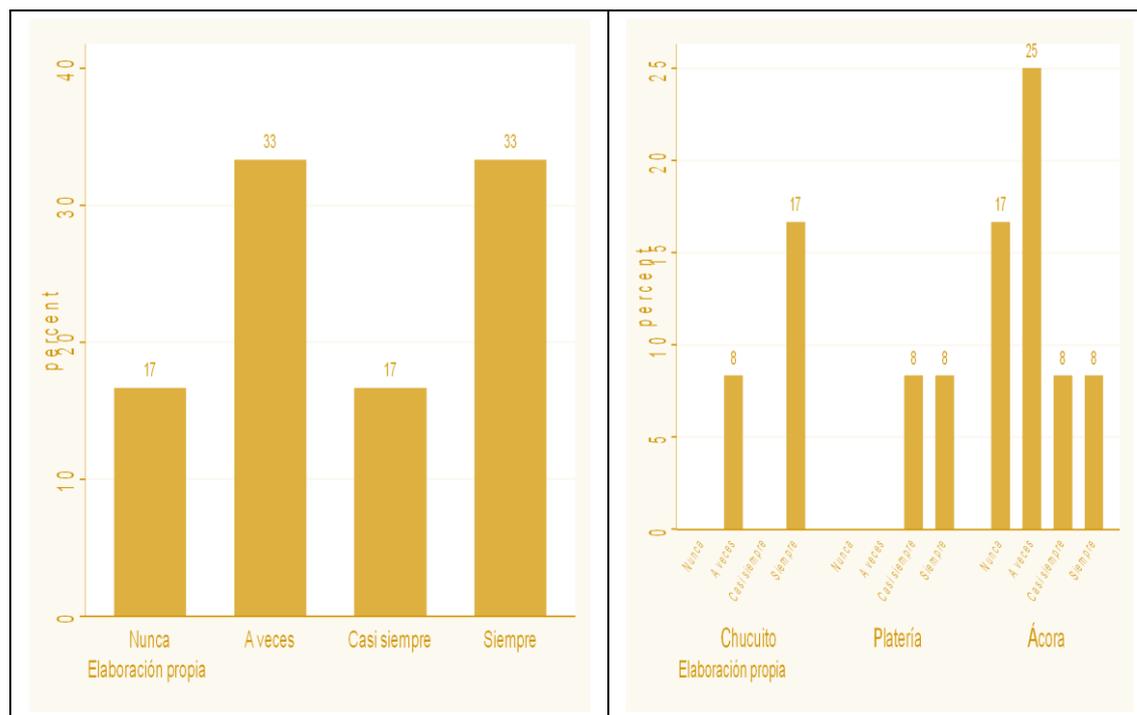


Figura 6. Equipamiento de aulas con tic

Fuente: tabla 6

Interpretación:

Según en la figura correspondiente, referente si las aulas están equipadas con tecnologías de la información, un 33% responden afirmativamente, y el resto manifiestan que no necesariamente. La implementación existente, son equipos que dotan MINEDU, que no necesariamente es suficiente y por otro lado muy poco se ha logrado por gestión propia de las directoras.

4.1.1.3. Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo

Tabla 7

Elaboración y ajuste del proyecto curricular institucional (pci)

Elab	Freq.	Percent	Cum.
Casi siempre	2	17	17
Siempre	10	83	100
Total	12	100	

Fuente: *Elaboración propia*

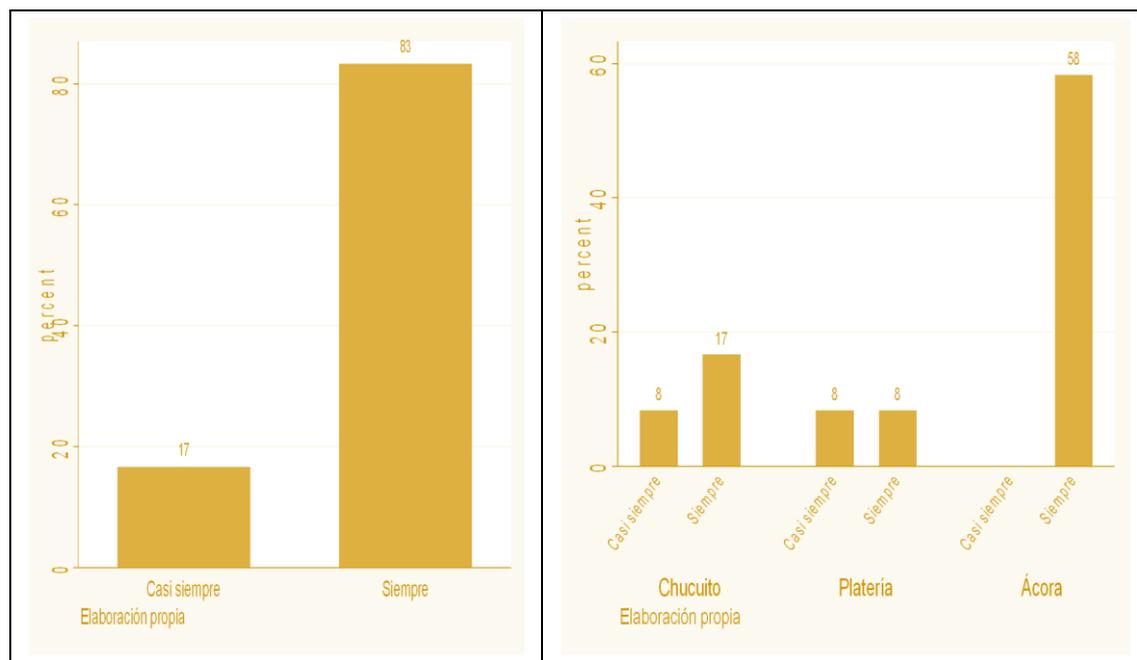


Figura 7. Elaboración y ajuste del proyecto curricular institucional (pci)

Fuente: tabla 7

Interpretación:

Según en la figura correspondiente, solo el 83% manifiesta que se elabora y se da el ajuste necesario del Proyecto Curricular Institucional y el resto asegura casi siempre. Ambas respuestas denotan que las instituciones cuentan con PCI. Comparando los tres distritos, los resultados nos hace entrever que solo en Acora se da con ahínco la elaboración y ajuste del documento en mención. La documentación es de vital importancia, de lo contrario sería improvisación.

Tabla 8
Planificación curricular en equipo

Plan_curr	Freq.	Percent	Cum.
Casi siempre	2	17	17
Siempre	10	83	100
Total	12	100	

Fuente: *Elaboración propia*

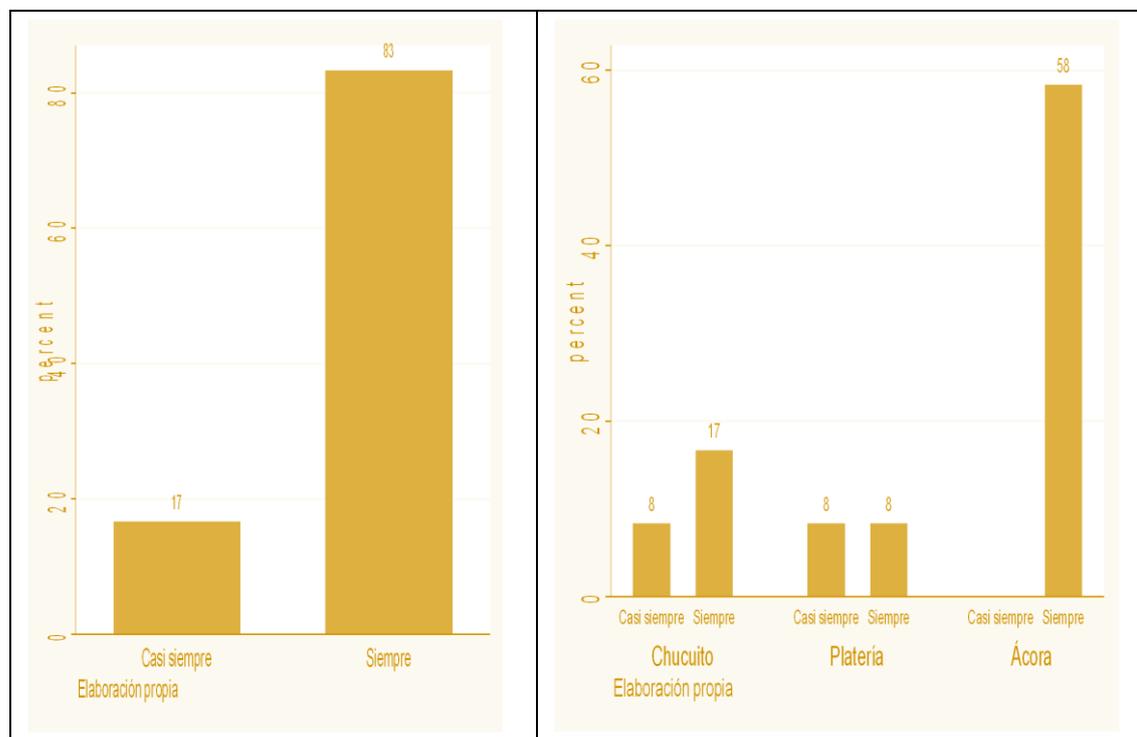


Figura 8. Planificación curricular en equipo

Fuente: tabla 8

Interpretación:

Según el gráfico correspondiente, el 83% asevera que realizan siempre la planificación en equipo y el resto asegura que casi siempre suele realizarse de ese modo. Los valores globales denotan buen trabajo en cuanto a la planificación de Curriculares en diferentes áreas. Comparando las cifras por distrito, se puede afirmar lleva la delantera el Distrito de Ácora.

Solo trabajado en equipo se pueden lograr muchas metas, en la medida, que el líder pedagógico promueva la integración de todos e influya para un accionar positivo.

Tabla 9
Planificación de actividades de evaluación con acompañamiento de la dirección

Eval_acomp	Freq.	Percent	Cum.
A veces	1	8	8
Casi siempre	3	25	33
Siempre	8	67	100
Total	12	100	

Fuente: Elaboración propia

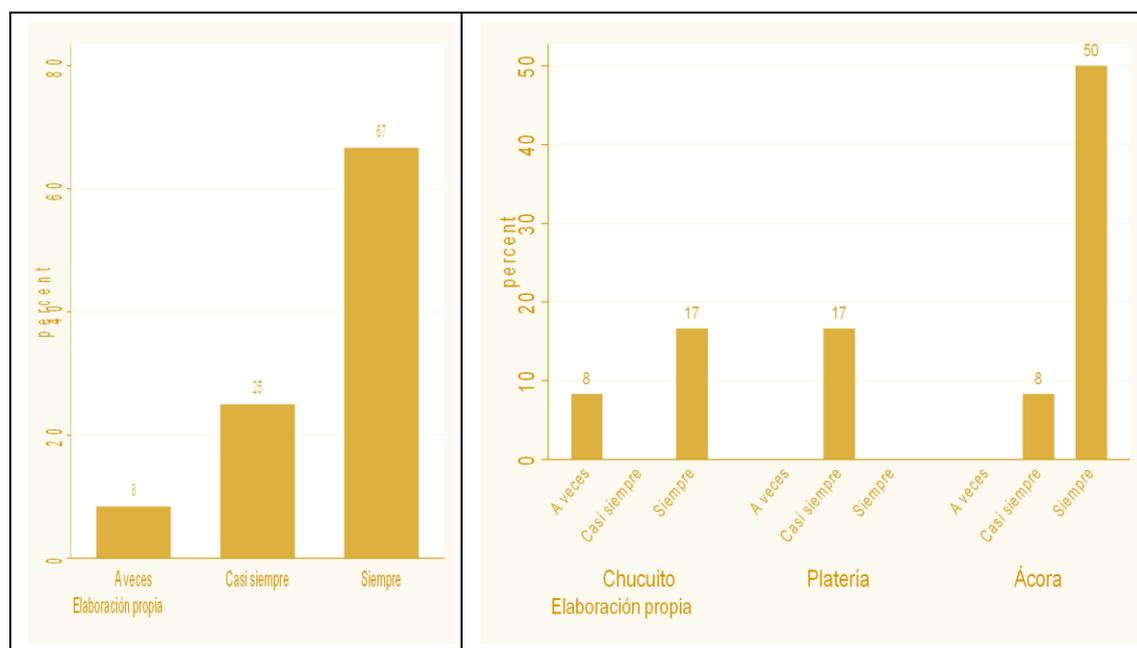


Figura 9. Planificación de actividades de evaluación con acompañamiento de la dirección
Fuente: tabla 9

Interpretación:

Según en la figura correspondiente, solo el 67% de los encuestados manifiestan elaborar actividades de evaluación bajo el liderazgo y acompañamiento de su directora, el 25% contestan dubitativamente un “casi siempre”. Por ultimo un 08% aseguran que lo realizan “a veces”.

Comparando y valorando los resultados globales de los tres distritos, es notorio el trabajo en la institución de Ácora y un poco en Platería y Chucuito. El acompañamiento debe ser permanente y sistemático, solo así habrá mejoras al respecto.

Tabla 10
 iniciativa de la dirección en la elaboración de plan de mejora de los aprendizajes

E_PLAN_MJ	Freq.	Percent	Cum.
A veces	3	25	25
Casi siempre	4	33	58
Siempre	5	42	100
Total	12	100	

Fuente: Elaboración propia

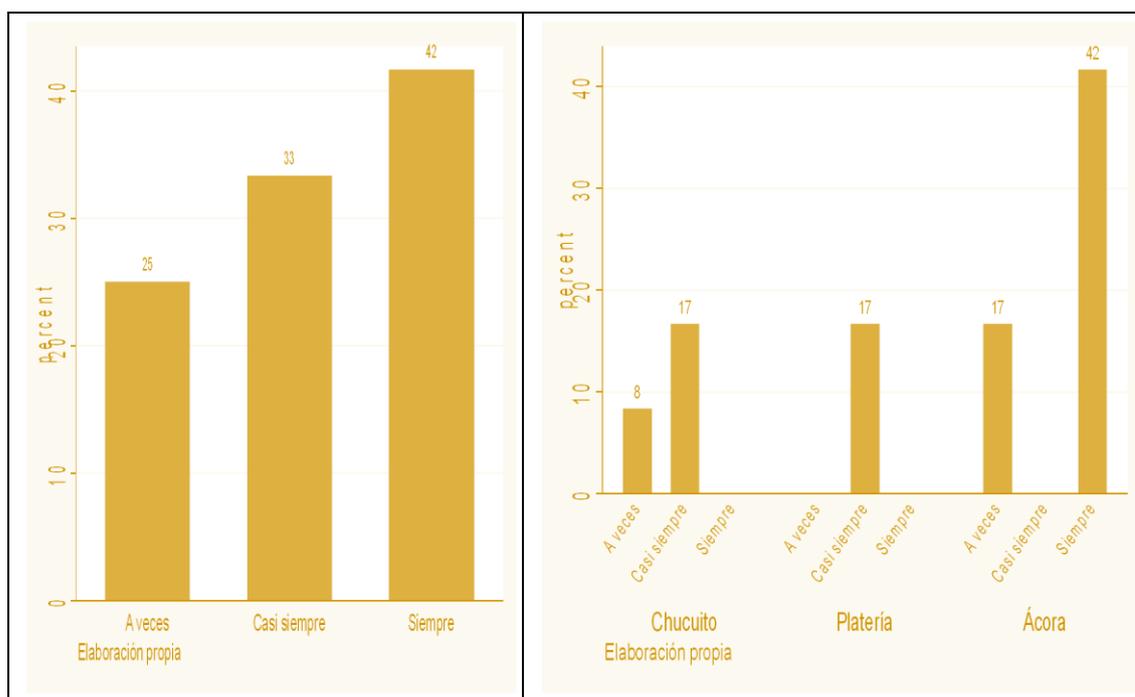


Figura 10. Iniciativa de la dirección en la elaboración de plan de mejora de los aprendizajes

Fuente: tabla 10

Interpretación:

Según el gráfico correspondiente, el 42% del total de las profesoras encuestadas manifiestan que usualmente siempre la dirección toma la iniciativa de elaborar un plan de mejora de los aprendizajes de los alumnos; el otro 33% manifiestan un “casi siempre” y por último un 25% sostienen que la actividad referida sólo a veces se realiza.

Cotejando los resultados por distrito, no se puede afirmar con firmeza que Ácora sobresalga, dado que, la respuesta no es el total. Un plan siempre tiene buenos resultados a comparación de actividades en donde no se tiene.

4.1.1.4. Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado

Tabla 11
Capacitación al personal docente

CAPACIT_DOCENTE	Freq.	Percent	Cum.
A veces	2	17	17
Casi siempre	4	33	50
Siempre	6	50	100
Total	12	100	

Fuente: Elaboración propia

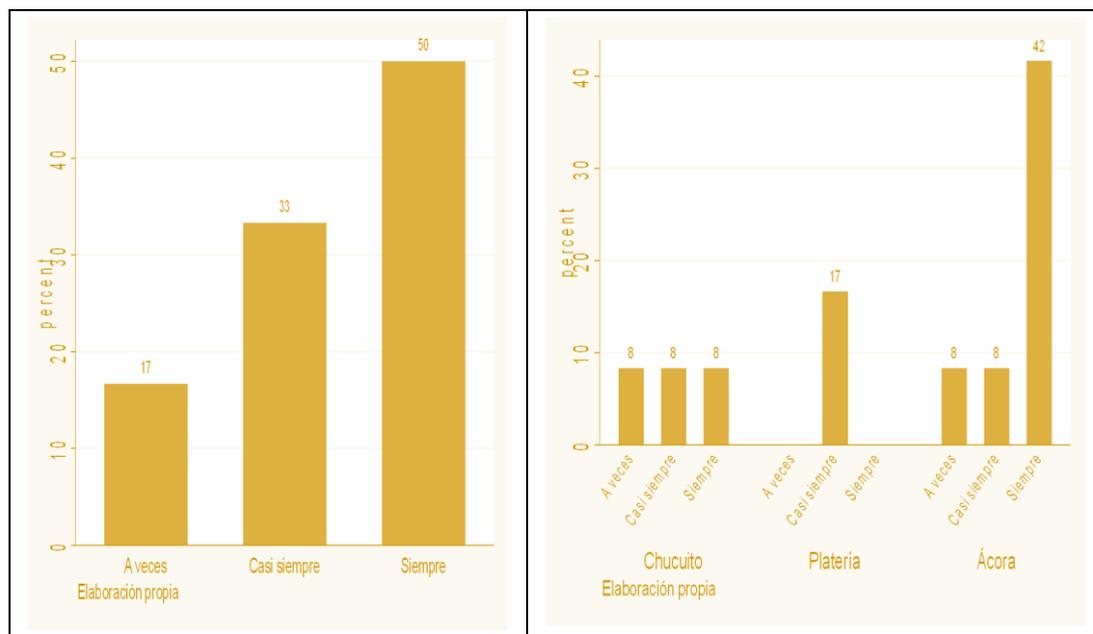


Figura 11. Capacitación al personal docente

Fuente: tabla 11

Interpretación:

Según en la figura correspondiente, el 50% del total de los encuestados manifiestan que se promueve la capacitación por parte de la dirección, el 33% asevera que la situación es casi siempre y un 17% arguye que solo a veces. Al respecto comparando los tres distritos, se denota una cierta tendencia de preocupación en la IEI de Ácora.

La actualización docente es permanente, por ello los líderes pedagógicos deberían de gestionar. Lo más conocido son las pasantías y cambios de experiencias propiamente dicha.

Tabla 12

Generación de espacios para fortalecimiento de la formación en servicio de los docentes

	Freq.	Percent	Cum.
A veces	2	17	17
Casi siempre	7	58	75
Siempre	3	25	100
Total	12	100	

Fuente: *Elaboración propia*

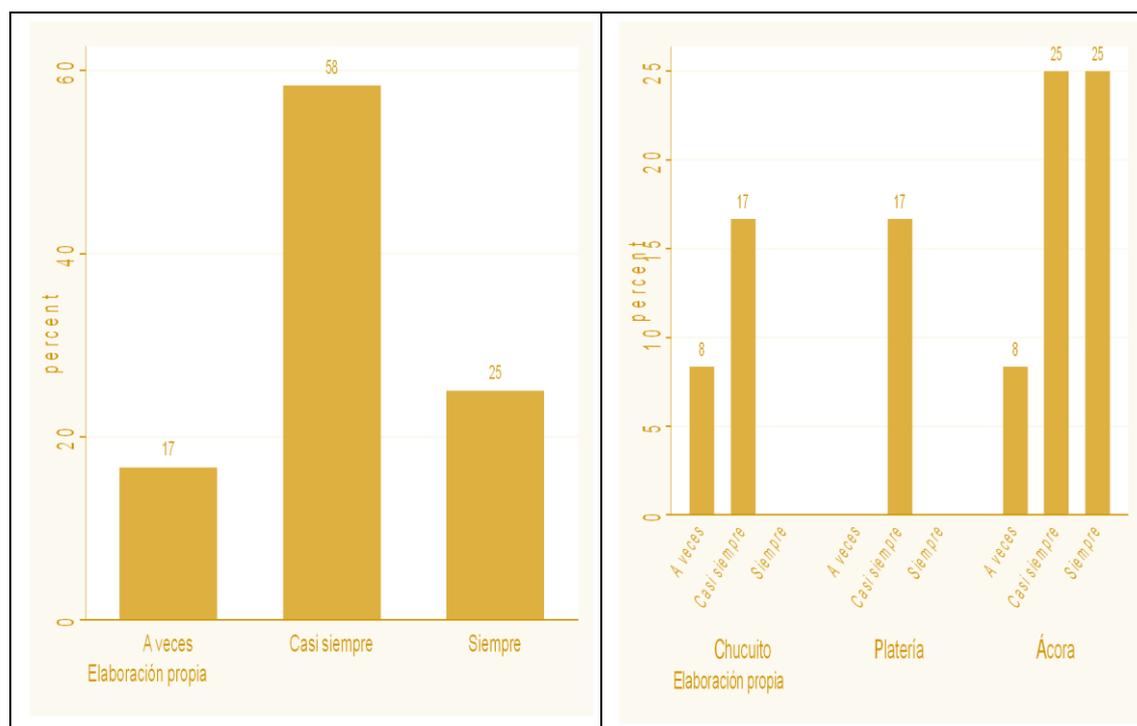


Figura 12. Generación de espacios para fortalecimiento de la formación en servicio de los docentes

Fuente: tabla 12

Interpretación:

Según en la figura correspondiente, solo el 25% asegura que siempre se promueve espacios para fortalecer la formación de docentes en ejercicio. El 58% sostiene que dichos espacios se dan casi siempre y un 17% asegura que suele pasar a veces. Contrastando los resultados en los tres distritos es casi emparejado al respecto. Un trabajo medianamente regular.

Los espacios de fortalecimiento docente, tranquilamente se puede dar en la institución, acciones como la rotación de secciones de docente, jornada de reflexión, etc.

4.1.1.5. Aseguramiento de un entorno ordenado y de apoyo

Tabla 13

La dirección elabora propuestas, proyectos o actividades que pretenden fomentar el perfil creativo de las profesoras

Elab_Prop	Freq.	Percent	Cum.
Casi Nunca	1	8	8
Casi siempre	7	58	67
Siempre	4	33	100
Total	12	100	

Fuente: Elaboración propia

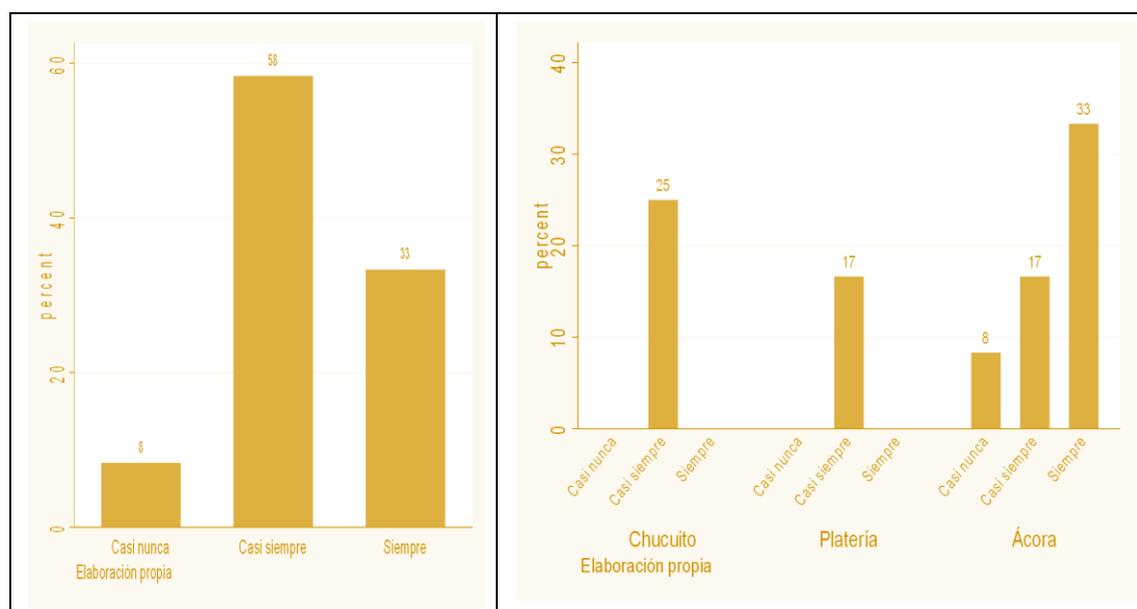


Figura 13. La dirección elabora propuestas, proyectos o actividades que pretenden fomentar el perfil creativo de las profesoras

Fuente: tabla 13

Interpretación:

Según en la figura correspondiente, el 33% asegura que La dirección elabora propuestas, proyectos o actividades que pretenden fomentar el perfil creativo de las profesoras; el otro 58% arguye que casi siempre la cuestión y por último un 08% considera que casi nunca se da oportunidad para la mejora continua del profesorado en ejercicio. Cotejando las cifras globales de los tres distritos.

Toda acción en pos de mejora de la creatividad docente es válida, en la medida que, con los años se va mejorando lo que se empieza.

Tabla 14

Fortalecimiento de cultura organizacional bajo iniciativa de la dirección

	Freq.	Percent	Cum.
Casi siempre	8	67	67
Siempre	4	33	100
Total	12	100	

Fuente: Elaboración propia

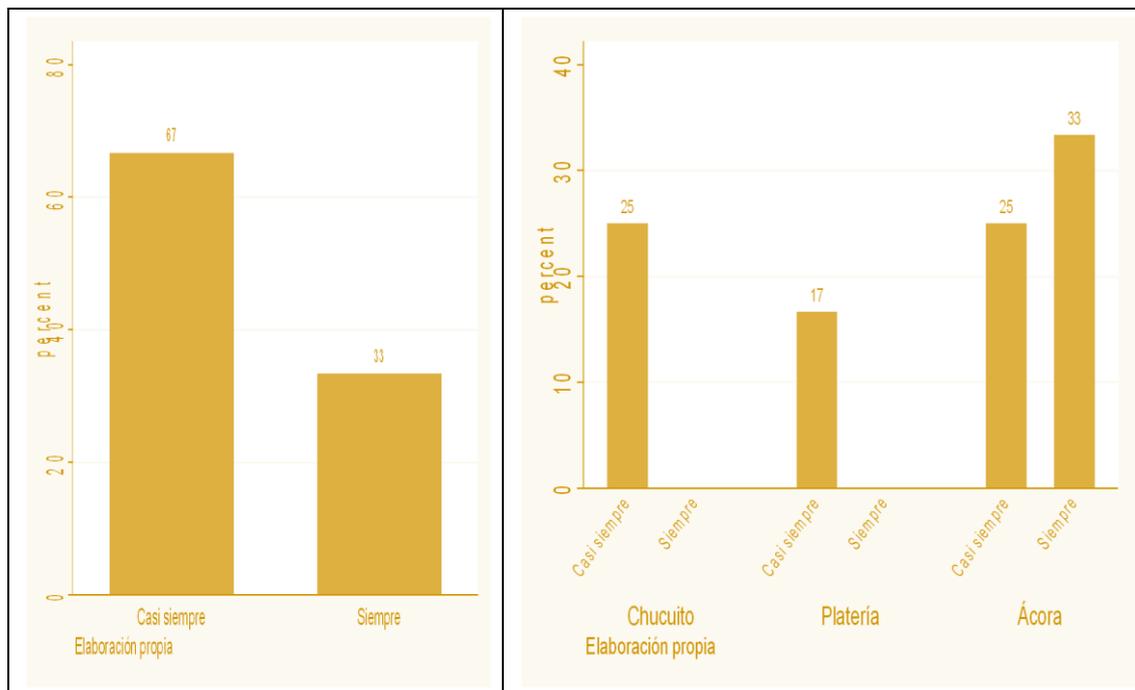


Figura 14. Fortalecimiento de cultura organizacional bajo iniciativa de la dirección

Fuente: tabla 14

Interpretación:

Según en la figura correspondiente, se puede apreciar que un 33% del total de las profesoras encuestadas manifiestan que casi siempre la directora promueve una cultura organizacional en la cual el personal asume la responsabilidad colectiva en el desarrollo del potencial creativo de sus estudiantes. Un 67% del resto manifiestan con un casi siempre. El resultado denota que se generan espacios en donde mayoría hablan que estrategia es más práctico en el aula. En Ácora de alguna manera hay un aceptable trabaja al respecto, dado que hay mayor comunicación y comprensión entre sus integrantes.

Tabla 15

Cumplimiento de normas y buenas costumbres por parte de la dirección

	Freq.	Percent	Cum.
A veces	0	0	0
Casi siempre	3	25	25
Siempre	9	75	100
Total	12	100	

Fuente: *Elaboración propia*

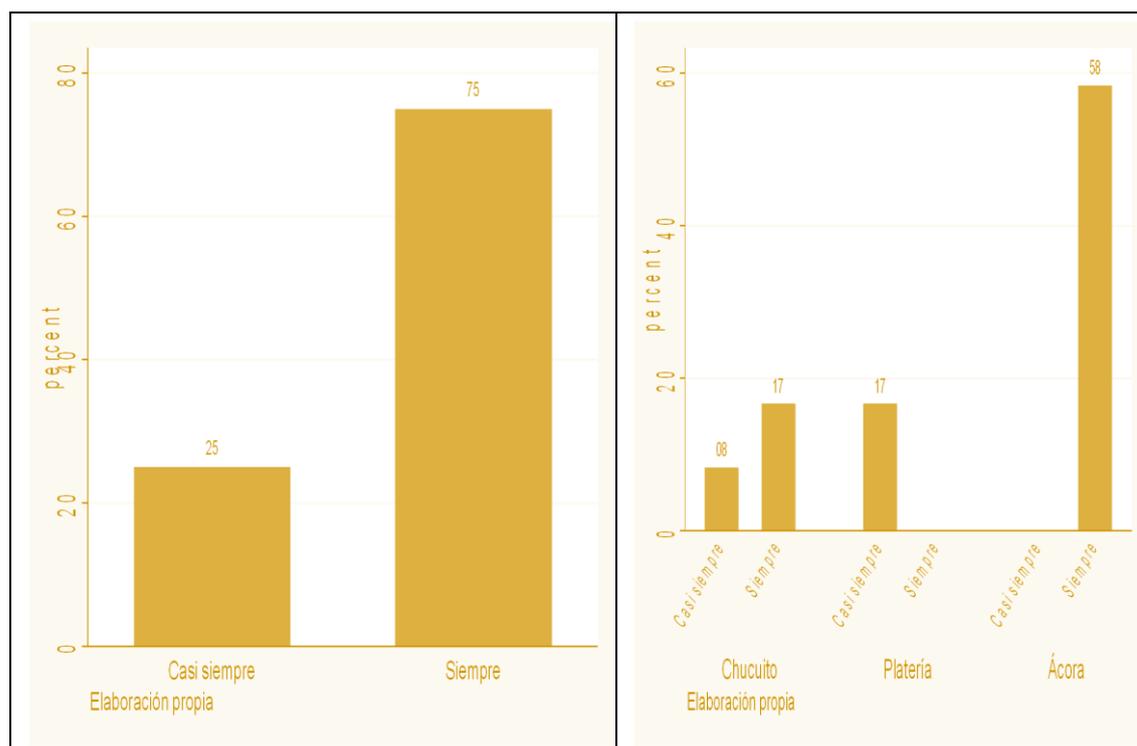


Figura 15. Cumplimiento de normas y buenas costumbres por parte de la dirección

Fuente: tabla 15

Interpretación:

Según en la figura el 75% del total de los encuestados manifiestan que siempre la directora cumple con la normativa de la institución y con las buenas costumbres y el 25% manifiestan que casi siempre. Cotejando los resultados globales, en la institución inicial de Ácora hay un aceptable trabajo al respecto a comparación de otros dos distritos. el clima institucional muchas veces tiene mayor incidencia que otros factores.

4.1.2. Objetivo Específico 02

Determinar la relación de la orientación pedagógica con la práctica docente en las Instituciones Educativas de nivel Inicial de la capital de los distritos del sur de la Provincia de Puno

4.1.2.1. Personal

Tabla 16

Iniciativa docente para fortalecer la autoestima del alumno

FORTALEC_AUTOEST	Freq.	Percent	Cum.
A veces	1	8	8
Casi siempre	2	17	25
Siempre	9	75	100
Total	12	100	

Fuente: Elaboración propia

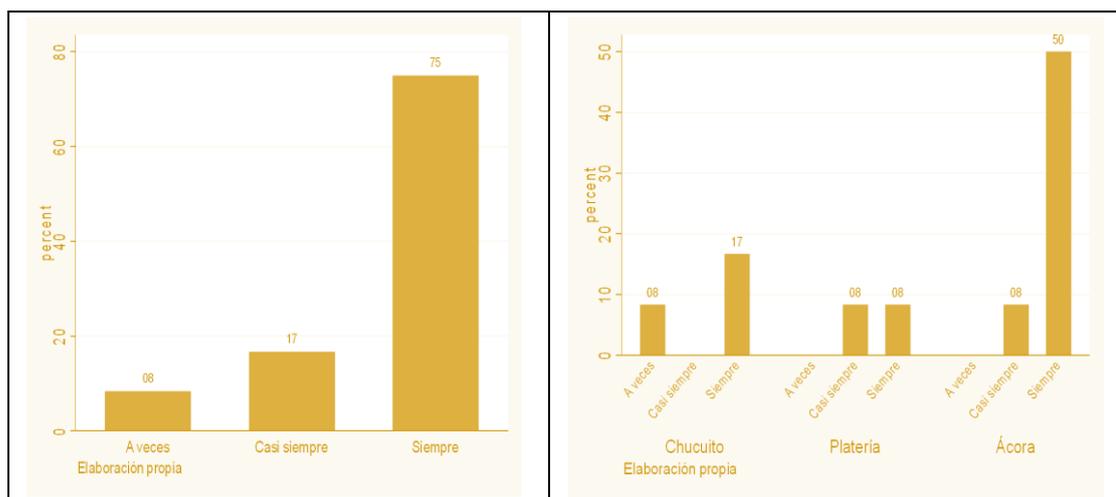


Figura 16. Iniciativa docente para fortalecer la autoestima del alumno

Fuente: tabla 16

Interpretación:

Según en la figura correspondiente el sólo el 75% del total aseguran que siempre los docentes promueven entre los alumnos la confianza en sí mismos para aprender la materia, el 17% manifiestan casi siempre y un 08% arguyen que a veces respectivamente. Cotejando los resultados, de alguna manera en Acora se denota el trabajo realizado. Fortalecer la autoestima, es motivar, una persona motivada. Puede lograr muy buenos resultados.

Tabla 17
El saber escuchar del docente

	Freq.	Percent	Cum.
A veces	1	8	8
Casi siempre	3	25	33
Siempre	8	67	100
Total	12	100	

Fuente: *Elaboración propia*

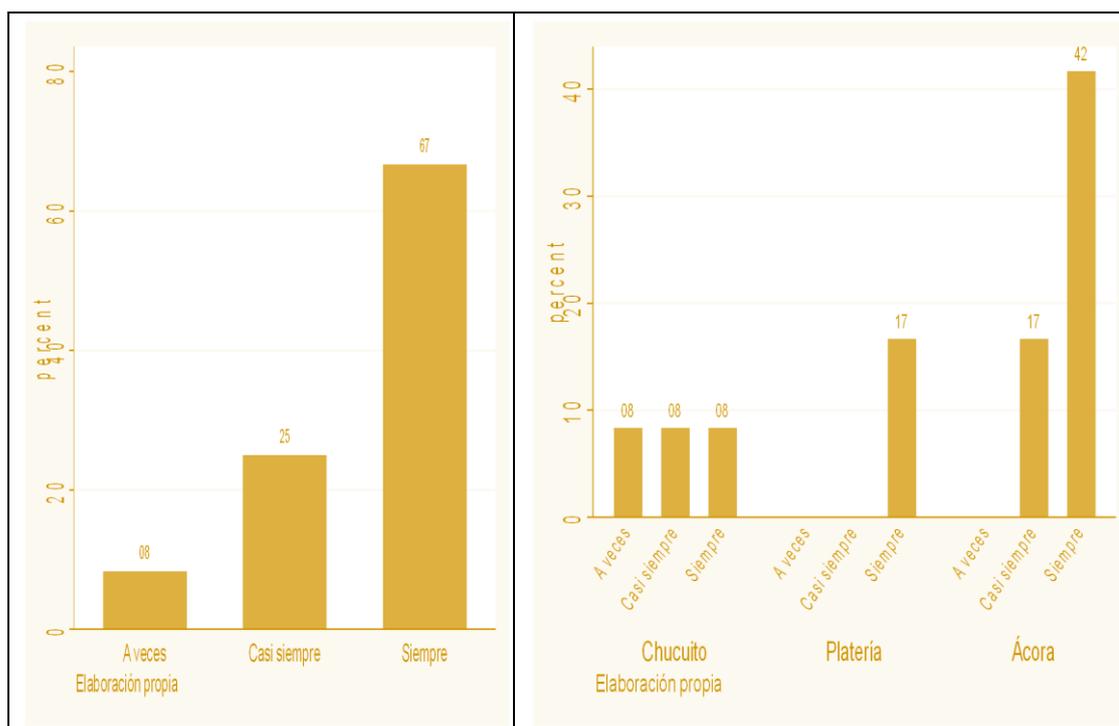


Figura 17. El saber escuchar del docente

Fuente: tabla 17

Interpretación:

Según en la figura correspondiente, un 61% del total de los docentes encuestados manifiestan que siempre están acostumbrados a recepcionar nuevas ideas y puntos de vista expresados por los alumnos, un 25% asegura que casi siempre suelen hacer y un 08% simplemente lo hace a veces. La capacidad de escucha se denota en la Institución Educativa Inicial de Platería y Acora respectivamente.

El saber escuchar es un valor, pues se practica la empatía, la responsabilidad, entre otros valores que llevamos en nuestra cultura.

4.1.2.2. Institucional

Tabla 18

Trabajo esmerado en cumplimiento de la visión y misión de la institución

	Freq.	Percent	Cum.
A veces	0	0	0
Casi siempre	2	17	17
Siempre	10	83	100
Total	12	100	

Fuente: *Elaboración propia*

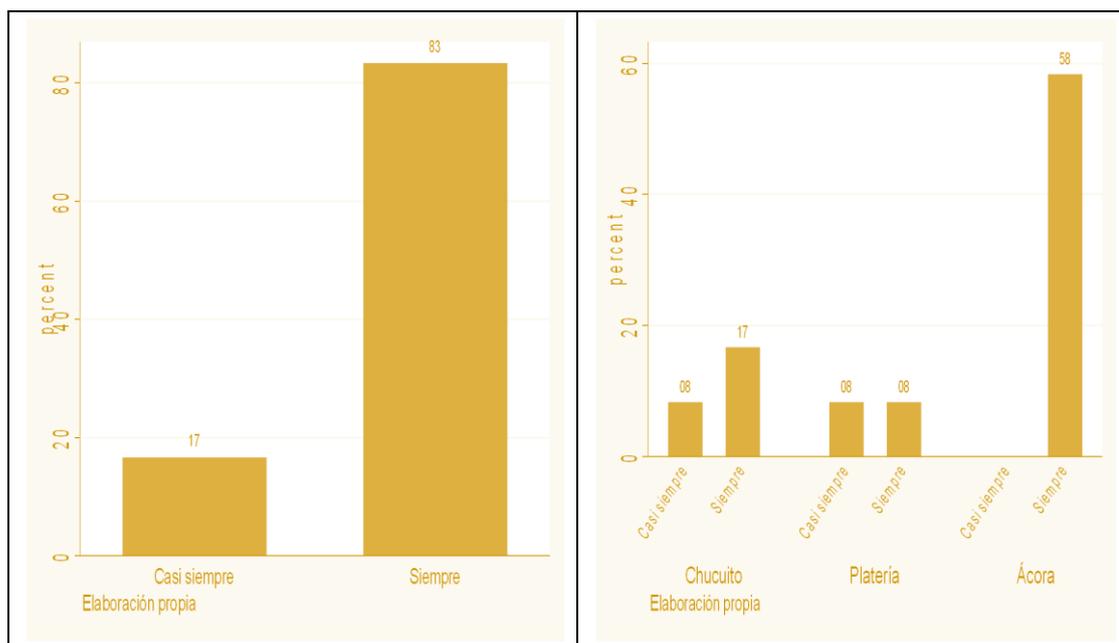


Figura 18. Trabajo esmerado en cumplimiento de la visión y misión de la institución

Fuente: tabla 18

Interpretación:

Según en la figura correspondiente, el 83% de los docentes encuestados manifiestan su postura de estar trabajando en cumplimiento de la visión y misión de la institución, el 17% arguyen hacerlo casi siempre. Cotejando los resultados en el distrito de Ácora hay mayor consistencia al respecto, en la medida que los docentes tienen bien en claro desde la planificación curricular.

Sin una visión no hay ruta que seguir.

Tabla 19
Operatividad del reglamento interno

Regl:inter	Freq.	Percent	Cum.
Casi siempre	1	8	8
Siempre	11	92	100
Total	12	100	

Fuente: Elaboración propia

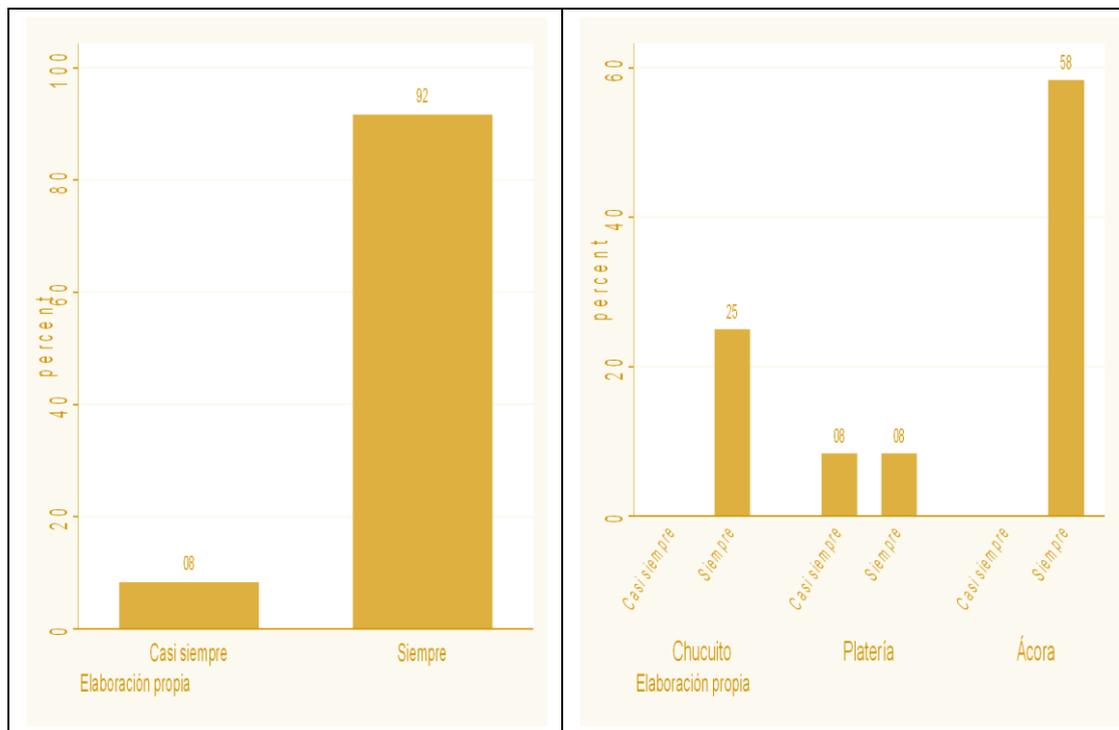


Figura 19. Operatividad del reglamento interno

Fuente: tabla 19

Interpretación:

Según en la figura correspondiente, el 92% del total de los encuestados manifiestan que el reglamento institucional existente es siempre operativo para el cumplimiento del deber y un 08% aseguran que casi siempre. Valorando las cifras globales Chucuito y Ácora muestran aceptables resultados al respecto. Consideramos que es producto de buen liderazgo y compromiso docente con la educación.

Los documentos ayudan en la medida que el documento es avalado por la mayoría.

4.1.2.3. Interpersonal

Tabla 20

Respeto entre el docente y el alumno

var	Freq.	Percent	Cum.
Casi siempre	1	8	8
Siempre	11	92	100
Total	12	100	

Fuente: Elaboración propia

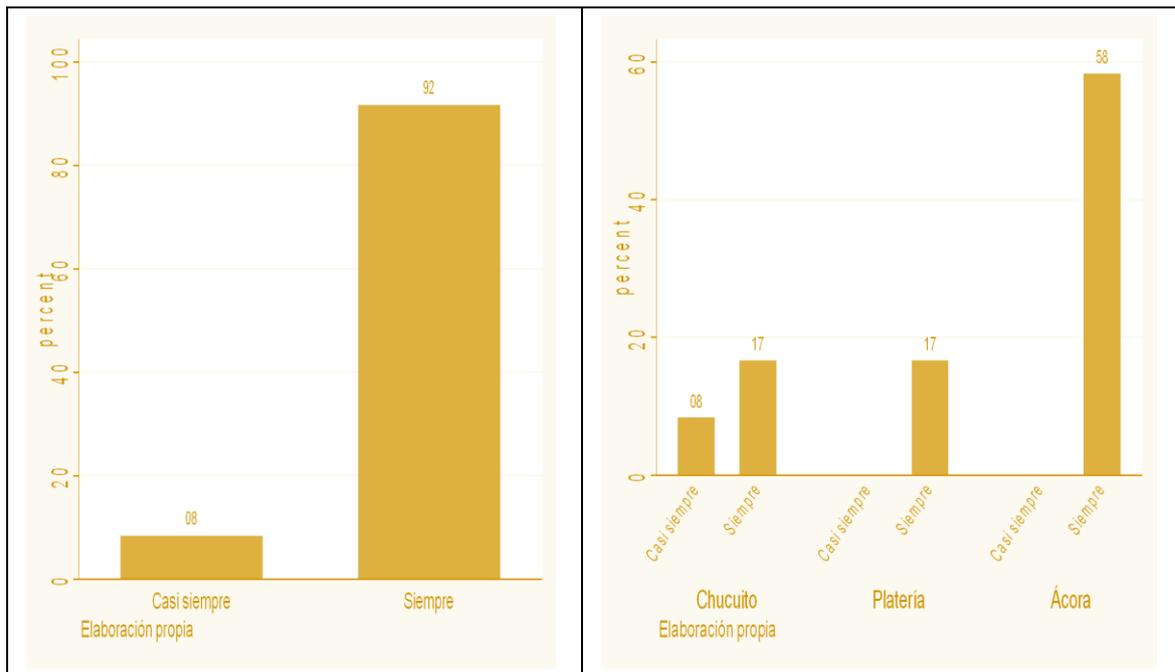


Figura 20. Respeto entre el docente y el alumno

Fuente: tabla 20

Interpretación:

Según el gráfico correspondiente, el 92% del total de las profesoras encuestadas manifiestan que siempre existe y ha existido respeto entre el docente y el alumno; un 08% denota que casi siempre se da al respecto. Cotejando los resultados, en los tres distritos se evidencia la existencia de la misma.

La piedra angular para cualquier trabajo pedagógico es el respeto, de lo contrario pueda que no se ningún resultado.

Tabla 21

Buena comunicación entre padres de familia, docentes y la dirección

var	Freq.	Percent	Cum.
Casi siempre	1	8	8
Siempre	11	92	100
Total	12	100	

Fuente: Elaboración propia

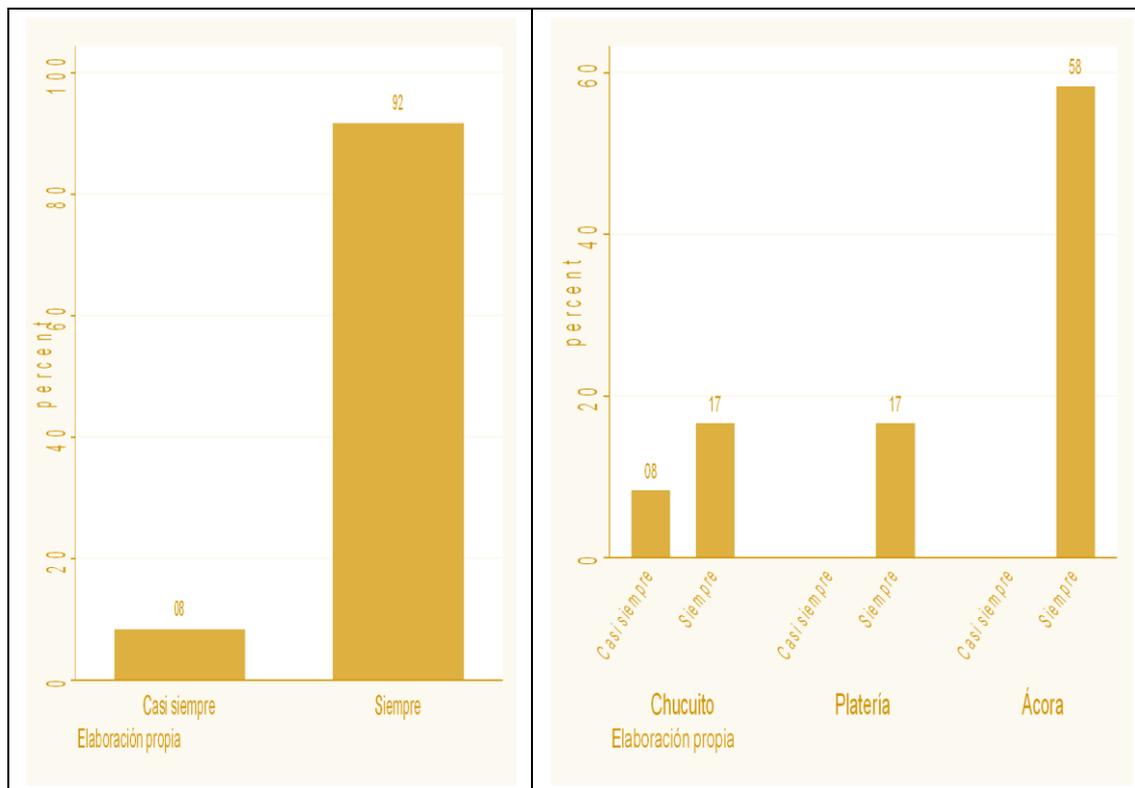


Figura 21. Buena comunicación entre padres de familia, docentes y la dirección

Fuente: tabla 21

Interpretación:

Según en la figura correspondiente, el 92% de los encuestados manifiestan que siempre se da una buena comunicación entre padres de familia, docentes y la dirección y un 08% simplemente dice que casi siempre. Cotejando los resultados Acora y Platería llevan la delantera. Donde hay comunicación fluida hay mejores resultados.

Donde no reina la convergencia, reina la divergencia. Los resultados en ese caso no son nada deseables. Un líder debe ser diplomático en este aspecto.

4.1.2.4. Didáctica

Tabla 22

Adaptación de la materia a las necesidades del alumno

	Freq.	Percent	Cum.
Casi siempre	3	25	25
Siempre	9	75	100
Total	12	100	

Fuente: Elaboración propia

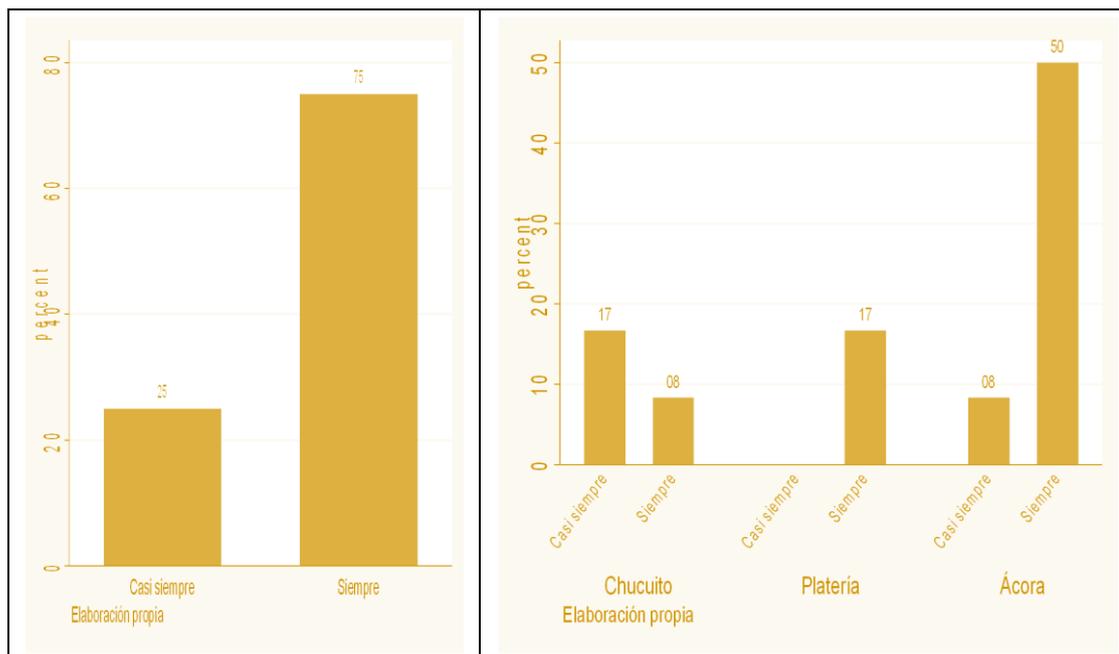


Figura 22. Adaptación de la materia a las necesidades del alumno

Fuente: tabla 22

Interpretación:

Según en la figura, el 75% del total de los encuestados manifiestan que siempre se hace la adaptación curricular de la materia a las necesidades del estudiante y un 25% asegura hacerlo Casi siempre. Cotejando los resultados en Platería y Ácora existe una mejor planificación y organización al respecto.

Adaptar no solo es adaptar contenidos, sino también procesos y estrategias que es muy profundo y valioso para el buen aprendizaje. Cuán importante es la adaptación. De lo contrario, se desarrollaría tal vez contenidos desconocidos.

Tabla 23

Asignación de tareas que ayudan a cumplir los objetivos de la materia

	Freq.	Percent	Cum.
A veces	2	17	17
Casi siempre	5	42	58
Siempre	5	42	100
Total	12	100	

Fuente: Elaboración propia

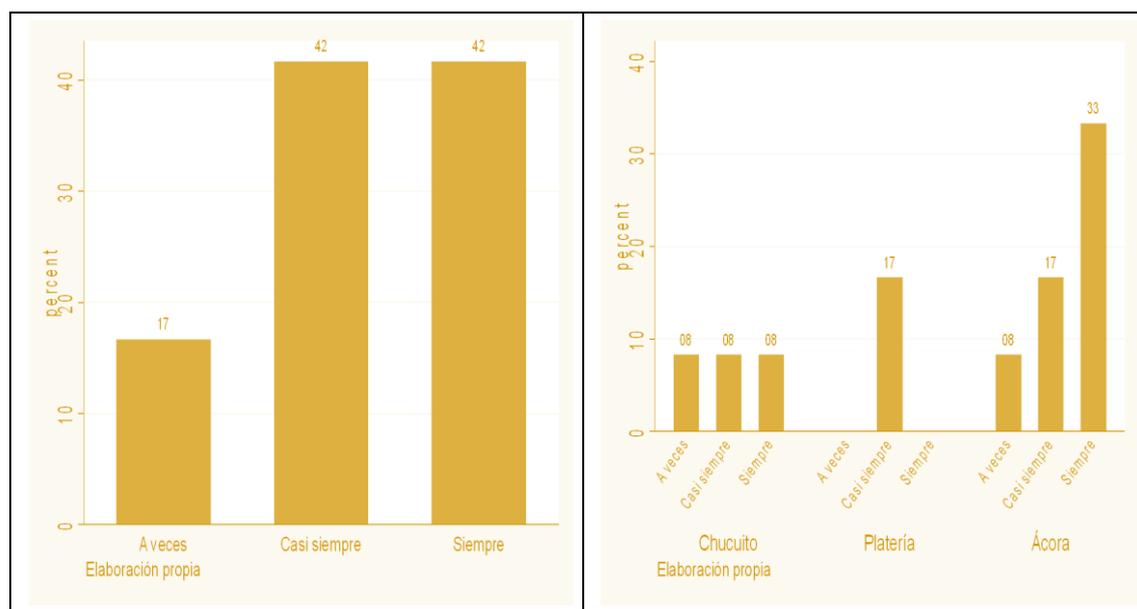


Figura 23. Asignación de tareas que ayudan a cumplir los objetivos de la materia

Fuente: tabla 23

Interpretación:

Según el gráfico, el 42% del total de los encuestados manifiestan que a los niños siempre se asignan tareas que ayudan a cumplir los objetivos de la materia, un 42% asegura hacerlo casi siempre y el 17% suele hacerlo a veces. Cotejando los resultados en los distritos de Ácora y Platería hay mejor trabajo.

Las tareas bien planificadas, ayudan a potencializar los conocimientos. También habría que precisar la complejidad de la misma, no basta con asignar una tarea, sino retroalimentar.

4.1.3. Contrastación de hipótesis

En este apartado se hace la contrastación respectiva de las hipótesis formuladas. Para dicho fin se hace uso del siguiente procedimiento. En este apartado se seguirá la siguiente metodología:

Método de contrastación Para la contrastación propiamente dicha, se usó el método de regresión simple: $Y = f(X)$

Donde

Y= Práctica docente

X= Liderazgo pedagógico

Procedimiento

- Primero, se estima en stata 15 el gráfico de tendencia, como punto de partida para saber si la tendencia va a ser positiva o negativa, directa o inversamente proporcional. Se aplica el comando “`graphtwoway (scattervar_yvar_x) (lfitvar_yvar_x)`”. En este caso como son dos momentos, se aplicará una autocorrelacion.
- Segundo, se estima formalmente el modelo de regresión entre las variables específicas, es decir “`regressvar_yvar_x`”. Una vez realizado la regresión, es posible probar la hipótesis sobre los coeficientes estimados a través del comando “`test var_x=1`”, en donde los parámetros son de [-1,0, +1]

Escala de coeficiente para interpretar

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Hipótesis específica 01

La relación entre Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes con la práctica docente en las Instituciones Educativas de nivel Inicial de la capital de los distritos del sur de la Provincia de Puno positiva y moderadamente significativa

Gráfico de tendencia	Estimación de modelo de regresión	Prueba de hipótesis												
	<pre> reg Prac_docent Gestion_Cond Source SS df MS Number of obs = 12 -----+-----+-----+-----+----- Model .613636364 1 .613636364 Prob > F = 0.2643 Residual 4.38636364 10 .438636364 R-squared = 0.1227 Total 5.00000000 11 .454545455 Adj R-squared = 0.0350 Root MSE .6623 Prac_docent Coef. Std. Err. t P> t [95% Conf. Interval] -----+-----+-----+-----+----- Gestion_Cond .2045455 .1729365 1.18 0.264 -1.80781 .899719 _cons 3.613636 .7733954 4.67 0.001 1.890404 5.336869 </pre>	<table border="1"> <tr> <td></td> <td>Prac d'ct Gestio-d</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Prac docent</td> <td>1.0000</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Gestion_Cond</td> <td>0.3503</td> <td>1.0000</td> </tr> </table>		Prac d'ct Gestio-d					Prac docent	1.0000		Gestion_Cond	0.3503	1.0000
	Prac d'ct Gestio-d													
Prac docent	1.0000													
Gestion_Cond	0.3503	1.0000												

Mientras va aumentando la frecuencia de gestión de condiciones va mejorando la práctica docente, es así que, la práctica docente entendido como la gestión de la enseñanza-aprendizaje, es decir se refiere a la actividad social que ejerce el docente al dar clase. por lo cual, se puede argüir que se cuenta con una relación positiva y directa, dado que, si se intensifica las mejores condiciones entonces la práctica docente mejorará en 0.35 unidades de efectividad. La hipótesis queda aceptada, en la medida que, 0.35 indica que el grado de correlación entre las variables tiene una tendencia a moderadamente significativa.

Hipótesis N 02

La relación de la orientación pedagógica con la práctica docente en las Instituciones Educativas de nivel Inicial de la capital de los distritos del sur de la Provincia de Puno es moderadamente significativa.

Gráfico de tendencia	Estimación de modelo de regresión	Prueba de hipótesis																																																																					
	<pre>. graph twoway (scatter Prac_docent Uso_estr_metd) (lfit Prac_docent Uso_estr_metd) . reg Prac_docent Uso_estr_metd</pre> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Source</th> <th>SS</th> <th>df</th> <th>MS</th> <th>Number of obs =</th> <th>12</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Model</td> <td>.364864865</td> <td>1</td> <td>.364864865</td> <td>F(1, 10)</td> <td>= 0.79</td> </tr> <tr> <td>Residual</td> <td>4.63513514</td> <td>10</td> <td>.463513514</td> <td>Prob > F</td> <td>= 0.3958</td> </tr> <tr> <td colspan="4"></td> <td>R-squared</td> <td>= 0.0730</td> </tr> <tr> <td colspan="4"></td> <td>Adj R-squared</td> <td>= -0.0197</td> </tr> <tr> <td colspan="4"></td> <td>Root MSE</td> <td>= .68082</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Coeff.</th> <th>Std. Err.</th> <th>t</th> <th>P> t </th> <th>[95% Conf. Interval]</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Prac_docent</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Uso_estr_metd</td> <td>.1216216</td> <td>.1370806</td> <td>0.89</td> <td>0.396</td> <td>-.183813 .4270562</td> </tr> <tr> <td>_cons</td> <td>4.216216</td> <td>.3754107</td> <td>11.23</td> <td>0.000</td> <td>3.379749 5.052683</td> </tr> </tbody> </table>	Source	SS	df	MS	Number of obs =	12	Model	.364864865	1	.364864865	F(1, 10)	= 0.79	Residual	4.63513514	10	.463513514	Prob > F	= 0.3958					R-squared	= 0.0730					Adj R-squared	= -0.0197					Root MSE	= .68082		Coeff.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	Prac_docent						Uso_estr_metd	.1216216	.1370806	0.89	0.396	-.183813 .4270562	_cons	4.216216	.3754107	11.23	0.000	3.379749 5.052683	<pre>. corr Prac_docent Uso_estr_metd (obs=12)</pre> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Prac_d<t</th> <th>Uso_es~d</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <th>Prac_docent</th> <td>1.0000</td> <td></td> </tr> <tr> <th>Uso_estr_m~d</th> <td>0.2701</td> <td>1.0000</td> </tr> </tbody> </table>		Prac_d<t	Uso_es~d	Prac_docent	1.0000		Uso_estr_m~d	0.2701	1.0000
Source	SS	df	MS	Number of obs =	12																																																																		
Model	.364864865	1	.364864865	F(1, 10)	= 0.79																																																																		
Residual	4.63513514	10	.463513514	Prob > F	= 0.3958																																																																		
				R-squared	= 0.0730																																																																		
				Adj R-squared	= -0.0197																																																																		
				Root MSE	= .68082																																																																		
	Coeff.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]																																																																		
Prac_docent																																																																							
Uso_estr_metd	.1216216	.1370806	0.89	0.396	-.183813 .4270562																																																																		
_cons	4.216216	.3754107	11.23	0.000	3.379749 5.052683																																																																		
	Prac_d<t	Uso_es~d																																																																					
Prac_docent	1.0000																																																																						
Uso_estr_m~d	0.2701	1.0000																																																																					

Mientras aumenta la orientación pedagógica va mejorando la práctica docente, es así que, la práctica docente entendido como la gestión de la enseñanza-aprendizaje, es decir se refiere a la actividad social que ejerce el docente al dar clase. por lo cual, se puede argüir que se cuenta con una relación positiva y directa, dado que, si se intensifica el uso de estrategias entonces la práctica docente mejorará en 0.27 unidades de efectividad. La hipótesis queda aceptada, en la medida que,0.35 indica que el grado de correlación entre las variables es moderadamente significativa.

4.2. Discusión

Según nuestro procesamiento de datos, la correlación de 0.35, este resultado denota el fruto del relativo del trabajo realizado por las Directoras en planificación y la implementación de condiciones necesarias para el buen aprendizaje del estudiante, sin embargo, dichas acciones tuvieron limitado fruto en cuanto al buen ejercicio docente en las aulas. Al respecto según Bolívar (2010) para un director, la práctica de mejora consiste, en gran medida, en hacer visible lo que no se ve. La mayor parte de personas que ocupan un puesto dirigente en la escuela están más o menos socializados en una cultura relativamente disfuncional. Esta socialización consiste, entre otras cosas, en aprender a considerar que la mayoría de aspectos de la escuela y de su cultura como adquisiciones establecidas, concentrándose sobre un pequeño número de cosas que la cultura define como *posibles*.

Para que los directivos aprendan a gestionar activamente el proceso de mejora, se precisa poner al día, analizar y modificar todas las reglas, normas y convenciones implícitas que constituyen obstáculos para la acción. “La planificación es la herramienta que orienta la previsión de los recursos para el logro de los procesos de gestión, es importante la unificación de criterios para su planificación, desarrollo y evaluación para mejorar la respuesta a los problemas identificados en el centro educativo” (Ortiz, 2014).

Respecto a la relación de la orientación pedagógica con la práctica docente, nuestro procesamiento de datos consigna una correlación de 0.27, lo que denota ciertas limitantes en cuestión. Al respecto Bolívar (2010) sostiene que “la capacidad para mejorar de un centro escolar depende, de manera relevante, de equipos directivos con liderazgo que contribuyan a dinamizar, apoyar y animar que aprenda a desarrollarse, contribuyendo a construir la capacidad interna de mejora”; que con nuestros resultados concuerdan pues el fortalecimiento de las capacidades del personal docente es regular, en la medida que,

solo se recibe del Ministerio de Educación mas no de otras entidades o personalidades.

Según (Ortiz, 2014) El porcentaje de las opiniones obtenidas(69%), consideran que los resultados de las capacitaciones son importantes para enfrentar los retos y desafíos en educación.

V. CONCLUSIONES

Primera: La relación moderada de 0.35 entre Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes con la práctica docente en las Instituciones Educativas de nivel Inicial de la capital de los distritos del sur de la Provincia de Puno , se debe al cumplimiento limitado de lo que se planifica, en la medida que los retos y desafíos objetivos transforman los procesos de la mejora de la calidad educativa en los centros de Educación Básica regula de nivel inicial, pero lo limitantes hacen que su concreción no sea en tiempo estimado. Además, los recursos pedagógicos con que cuenta casi la totalidad son del ministerio, en cuanto al currículo los ajustes están en proceso, el fortalecimiento de aptitud docente es limitado por factor tiempo.

Segunda: La relación positiva y moderada de 0.27 en cuanto a la orientación pedagógica con la práctica docente en las Instituciones Educativas de nivel Inicial de la capital de los distritos del sur de la Provincia de Puno se debe al limitado acompañamiento que reciben los docentes por parte de la dirección y el conformismo en los resultados positivos de los años anteriores, dado que, la mejora continua es constante mas no estático. Además, la práctica docente tiene cierta limitancia, en la medida que, se trabaja la visión institucional, cuestión interpersonal y sobre todo la cuestión didáctica.

Tercera: El grado de relación entre el liderazgo pedagógico y la práctica docente en las Instituciones Educativas de nivel Inicial de la capital de los distritos del sur de la Provincia de Puno en 2017 es en promedio positivo y moderada(0.31), estos resultados se deben al relativo trabajo en equipo, planificación, capacitación del personal docente limitado a lo que considera MINEDU y gestión limitada implementación recursos didácticos, por lo tanto, la practica docentes denota productividad relativa en cuestión de enseñanza aprendizaje.

VI. RECOMENDACIONES

- Primera:** Referente a la relación moderada entre Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes con la práctica docente en las Instituciones Educativas de nivel Inicial de la capital de los distritos del sur de la Provincia de Puno se recomienda planear metas y objetivos reales y alcanzables. Además, realizar la valoración del mismo de manera trimestral, solo así se cumplirán los retos, de lo contrario se quedará grabado en documentos.
- Segundo:** Referente a la relación positiva y moderada de la orientación pedagógica con la práctica docente en las Instituciones Educativas de nivel Inicial de la capital de los distritos del sur de la Provincia de Puno se debe impulsar una capacitación externa, es decir que no sea solo del Ministerio, también puedes ser intercambio de experiencia con otras instituciones, en la medida que, como ellos manifiestan, los de la DREP y de la UGEL son meros expositores teóricos.
- Tercera:** Respecto a de relación moderada entre el liderazgo pedagógico y la práctica docente en las Instituciones Educativas de nivel Inicial de la capital de los distritos del sur de la Provincia de Puno (Chucuito, Platería y Ácora) en 2017, se debe intensificar los trabajos respectivos según el cronograma establecido y realizar los ajustes respectivos de manera periódico. El trabajo debe ser en equipo y el acompañamiento de la directora debe realizarse con más frecuencia.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Atauje Pumallihua, D. (2015). *liderazgo pedagógico del director desde la experiencia de los docentes de educación secundaria*. PRONABEC, Lima. Obtenido de PRONABEC:
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/1997/2/2015_Atauje.pdf
- Bastías Urra, M. (2013). Estilos de gestión pedagógica presentes en profesores de escuelas de la Región Metropolitana. *Estudios Pedagógicos*, 7-24.
- Batista Gutiérrez, T. (2007). La gestión pedagógica en el año académico desde un modelo integrador del currículo y la labor educativa. *Revista Institucional Universidad Tecnológica del Chocó D.L.C. N° 26*, 99-104. Obtenido de https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjS35H2yt_SAhXJSCYKHT4zDyIQFggaMAA&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F2544446.pdf&usg=AFQjCNEJLux1EgNqjMhA-Wk-K7JrfpDOMw&sig2=ihcrlNpukF.
- Beltrán Véliz, J. C. (2014). Factores que dificultan la gestión pedagógica curricular de los jefes de unidades técnico pedagógicas. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 939-961. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14031461014>
- Beltrán-Véliz, J. C. (2016,). Las prácticas de gestión curricular en las coordinaciones pedagógicas en las escuelas de la Araucanía: Develando la racionalidad técnico-instrumental, los mecanismos de control v. *Revista Electrónica Educare*, 1-19. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194143011012>
- Bernal Torres, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3a ed.). Colombia: Pearson Educación. Obtenido de <http://eva.sepyc.gob.mx:8383/greenstone3/sites/localsite/collect/ciencia1/index/assoc/HASHe5b1.dir/11050004.pdf>

- Bolívar Botía, A. (2010). ¿Cómo un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los logros académicos? *Magis*, 79-106. Obtenido de <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/MAGIS>
- Bolivar Botía, A. (2015). Un liderazgo pedagógico en una comunidad que aprende. *Padres y maestros*, 23-27. Obtenido de http://www.ugr.es/~abolivar/Publicaciones_files/Reciente6_1.pdf
- Comisión Europea/EACEA(2013). Cifras clave del profesorado y la dirección de centros educativos en Europa. Edición 2013. Informe de Eurydice. Luxemburgo: Oficina de publicaciones de la UE.
- Freire & Miranda. (2014). InvestigaciónEl rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidenciasobre el rendimiento académico. *GRADE*, 7-64. Obtenido de <http://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/AI17.pdf>
- Gairín, J., & Castro, D. (2010). Situación actual de la dirección y gestión de los centros de enseñanza obligatoria en España. *Revista Española de Pedagogía*, LXVIII(247), 401–416. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3300518.pdf>
- Gajardo, J., Ulloa J. (2016). Liderazgo Pedagógico,Conceptos y Tensiones. Nota Técnica N°6, LIDERES EDUCATIVOS, Centro de Liderazgo para la Mejora Escolar: Universidad de Concepción, Chile.
- González García, G. (2005). La supervisión pedagógica pública en Chile. Un análisis de la gestión del supervisor como promotor del cambio educativo y mejoramiento en las escuelas. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 629-636. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55130162>
- Hernandez Sampieri; Fernandez y Baptista. (2014). *Metodología de la Investigación* (6a ed.). México: Mc Graw Hill.
- Mansilla; Tapia & Becerra. (2012). Elementos obstaculizadores de la gestión pedagógica en liceos situados en contextos vulnerables. *Educere*, 127-136. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35623538013>

- Medina & Gomez. (2014). El liderazgo pedagógico: competencias necesarias para desarrollar un programa de mejora en un centro de educación secundaria. *Perspectiva Educativa*, 91-113. Obtenido de https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=11&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjclP7EsfPSAhWC0iYKHXR6C6c4ChAWCBcwAA&url=https%3A%2F%2Fdigitalnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F4776746.pdf&usg=AFQjCNEHG3va3G6_Wwn6VeGqUWSim12piA&sig2=No3LTV
- Mendoza; Bolívar & otros. (2016). Gestión pedagógica e integración de proyectos educativos productivos en las escuelas rurales. *Negotium*, 39-55. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78248283004>
- Meza Chavez, M. C. (2006). Reseña de "Mejorar la Escuela. Una introducción a la gestión pedagógica en la educación básica" de. *Revista de Pedagogía*, 493-496. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65908006>
- MINEDU. (2016). *Compromisos de Gestión Escolar y Plan Anual de Trabajo de la IE 2017*. IIMA: MINEDU. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/cge-pat/fasciculo-de-cge-2017.pdf>
- Nicolás Rojas, Y. W. (2009). *Relación de la gestión educativa con el rendimiento académico de los alumnos del Instituto Superior Tecnológico "La Pontificia", Huamanga, Ayacucho*. UMSM, Lima.
- Palomino Zamudio, F. C. (2012). *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres*. Lima. Obtenido de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1693/1/Palomino_zf.pdf
- Rey, A. (2014). Gestión pedagógica del docente y dimensión axiológica del conocimiento. *Revista Multidisciplinaria Dialógica*, 111-132. Obtenido de <http://revistas.upel.edu.ve/index.php/dialogica>

- Salinas Erazo, E. V. (2014). *“la calidad de la gestión pedagógica y su relación con la práctica docente en el nivel secundaria de la institución educativa policia nacional del peru “juan linares rojas”, oquendo, callao-2013*. Lima: UMSM. Obtenido de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4240/1/Salinas_ee.pdf
- UNESCO. (2011). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas* (1a ed.). Lima: Lance Grafico S.A.C. Obtenido de <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002191/219162s.pdf>
- UNESCO. (2014). *El liderazgo escolar en américa latina y el caribe: un estado del arte con base en ocho sistemas escolares de la región*. (OREALC/UNESCO, Ed.). Santiago de Chile
- Yábar Simón, I. (2013). *La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado*. UNMSM, Lima. Obtenido de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/1680/statistics>
- Zuazo & Rea . (2008). *Gestión pedagógica en tensión: enfoques y métodos de enseñanza y aprendizaje de la lectoescritura en el ciclo de aprendizajes básicos de la primaria de adultos en tres centros de educación alternativa de Bolivia*. *Revista Interamericana de 31 Educación de Adultos*, 11-134. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=457545098004>

ANEXOS

“EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y SU RELACIÓN CON LA PRÁCTICA DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL DE LA CAPITAL DE LOS DISTRITOS DEL SUR DE LA PROVINCIA DE PUNO - 2017”

ENCUESTA PARA LOS DOCENTES: LIDERAZGO PEDAGÓGICO

OBJETIVO: Describir la relación entre Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes con la práctica docente en las Instituciones Educativas de nivel Inicial de la capital de los distritos del sur de la Provincia de Puno						
INSTRUCCIONES: A continuación, encontrará una lista de preguntas. En cada pregunta debe elegir una de las cinco opciones que la acompañan. Marca la respuesta con un (X).						
1. NUNCA 2. CASI NUNCA 3. A VECES 4. CASI SIEMPRE 5. SIEMPRE						
Indicador	ITEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Establecimiento de metas y expectativas	¿Se aprecia el cumplimiento de las capacidades y actitudes previstas en la programación curricular anual?					
	¿Se aprecia el cumplimiento de los objetivos previstos en la Programación Curricular Institucional?					
	¿Existe coherencia entre lo previsto en la programación curricular y los resultados en el aprendizaje?					
	¿En la institución educativa el objetivo primordial es desarrollar al máximo las competencias de los alumnos?					
Obtención y asignación de recursos de manera	¿Seleccionan los medios y materiales adecuados para cada área?					
	¿La directora asegura que la administración de los recursos apoye la consecución de proyectos creativos elaborados por los estudiantes?					
	¿La directora asegura la disponibilidad de recursos pedagógicos que favorezcan el desarrollo de la creatividad de profesores y alumnos?					
	¿La dirección obtiene recursos adicionales (humanos, financieros, materiales y técnicos) para apoyar las prácticas docentes que buscan potenciar la creatividad de los estudiantes?					
	¿La dirección se ocupa de las necesidades del personal docente, apoyando y motivando el desarrollo de su perfil creativo?					
	¿La directora promueve y acepta el surgimiento de equipos de trabajo de profesores que busquen fomentar el potencial creativo entre los docentes?					
	¿La directora evalúa la adquisición de recursos pedagógicos pertinentes que complementen las prácticas creativas de los docentes?					
	¿Las aulas están equipadas con tecnologías de la información?					
Planificación, coordinación y	¿La I.E. cuenta con el Proyecto Curricular Institucional (PCI)?					
	¿Todas las áreas cuentan con su Unidades de aprendizajes?					
	¿Realizan el Proyecto Curricular de la Institución de acuerdo a las necesidades y expectativas de alumnos?					
	¿Planifican las programaciones curriculares en equipo, las diferentes áreas?					
	¿Los docentes utilizan los instrumentos de evaluación de acuerdo al nuevo enfoque pedagógico?					

	¿Los docentes planifican en forma adecuada las actividades de evaluación?						
	¿Los docentes realizan un control del avance de los alumnos?						
	¿La dirección realiza un seguimiento de los aprendizajes de los alumnos?						
	¿La dirección toma la iniciativa de elaborar un plan de mejora de los aprendizajes de los alumnos?						
	¿Se conversa en equipos, por área curricular, sobre las decisiones para la mejora de los aprendizajes tras analizar los resultados de la evaluación?						
Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado	¿En la institución educativa se promueven espacios para la formación en servicio de los docentes?						
	¿Se busca fortalecer permanentemente las capacidades pedagógicas de los docentes?						
	¿Las estrategias para la formación en servicio de los docentes utilizados en la institución son las más adecuadas?						
	¿La dirección Realiza propuestas para la realización de cursos de perfeccionamiento, dentro del establecimiento, que sean un aporte en las prácticas creativas de los docentes?						
	¿La Directora Participa en cursos, talleres y/o seminarios que aborden el tema de la creatividad en la educación?						
	¿La directora acostumbra informar sobre los recursos pedagógicos existentes que facilitan el desarrollo de actividades creativas para los alumnos?						
Aseguramiento de un entorno ordenado y de apoyo	¿La dirección elabora propuestas, proyectos o actividades que pretenden fomentar el perfil creativo de las profesoras?						
	¿La directora promueve el compromiso y la participación del personal docente en cada una de las actividades que busquen mejorar la creatividad de los alumnos?						
	¿La directora promueve una cultura organizacional en la cual el personal asume la responsabilidad colectiva en el desarrollo del potencial creativo de sus estudiantes?						
	¿La directora diseña actividades orientadas a dar a conocer a la comunidad escolar el potencial creativo de sus estudiantes?						
	¿La dirección establece un sistema de difusión de las actividades y proyectos del establecimiento orientados a desarrollar la creatividad de los estudiantes?						
	¿La dirección desarrolla un sistema de retroalimentación con el equipo de profesores sobre sus prácticas pedagógicas para fomentar la creatividad?						
	¿La directora Tiene conocimiento y cumple con la normativa de la institución?						

Fuente: Encuesta Adaptada de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1680/1/Yabar_si.pdf

¡MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!

ENCUESTA PARA LOS DOCENTES: PRÁCTICA DOCENTE

OBJETIVO: Determinar la relación del uso de estrategias metodológicas y didácticas con la práctica docente en las Instituciones Educativas de nivel Inicial de la capital de los distritos del sur de la Provincia de Puno

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrará una lista de preguntas. En cada pregunta debe elegir una de las cuatro opciones que la acompañan. Marca la respuesta con un (X).

1. NUNCA 2. CASI NUNCA 3. A VECES 4. CASI SIEMPRE 5. SIEMPRE

indica dor	ITEMS	VALORA CIÓN				
		1	2	3	4	5
	¿Da la oportunidad a los alumnos a que expresen sus ideas?					
	¿Promueve entre los alumnos la confianza en sí mismos para aprender la materia?					
	¿Mantiene un ambiente de confianza en el grupo?					
	¿Hace que sus alumnos se interesen en su materia?					
	¿Tiene disponibilidad para ayudar a los alumnos?					
	¿Es puntual al iniciar y terminar sus clases?					
	¿Es receptivo a nuevas ideas y puntos de vista expresados por los alumnos?					
	¿Tiene un adecuado control de grupo?					
	¿Promueve la creatividad de los alumnos?					
	¿Mantiene un trato amable con sus alumnos?					
	¿Está interesado por el aprendizaje de los alumnos?					
	¿La I.E. cuenta con una misión y visión establecida?					
	¿Los docentes conocen la Misión?					
	¿Se cumple la misión establecida?					
	¿El director conoce la visión de la I.E.?					
	¿Los docentes conocen la visión de la I?E?					
	¿Se cumplen las expectativas de la Visión?					
	¿Existe un reglamento interno en la I?E?					
	¿Se les da a conocer a toda la comunidad estudiantil el reglamento?					
¿Piensa que hay una adecuada cultura organizacional en la I.E.?						
	¿Hay buena relación maestro alumno?					
	¿Hay respeto entre el maestro y el alumno?					
	¿Existe relación maestra – maestro?					
	¿Considera que existe relación en general?					
	¿Es importante para Ud. tener una buena comunicación?					
	¿Considera importante las relaciones humanas?					
	¿Toma en cuenta a padres de familia, docentes, director y alumno?					
Didáctica	¿Recomienda bibliografía apropiada para la materia?					
	¿Promueve en los alumnos el desarrollo de un pensamiento crítico según su edad sobre los temas del curso?					
	¿Adapta el curso a las necesidades de los alumnos?					
	¿Promueve la participación activa de los alumnos en la clase?					
	¿Sabe conducir al grupo al aplicar diversas técnicas de enseñanza?					

	¿Asigna tareas, trabajos extras que van de acuerdo con los objetivos de la materia?							
	¿Presenta los contenidos de la materia en forma clara y ordenada?							
	¿Genera la crítica entre los alumnos según su edad al exponer en clase?							
	¿Adecua la materia a los conocimientos previos de sus alumnos previos?							
	¿Realiza lluvia de ideas, para conocer que aprendió de los visto en la materia?							
	¿Da ejemplos útiles al impartir su clase?							
	¿Promueve la investigación de contenidos para tener conocimientos según la edad?							
Valoral	¿Promueve el mutuo respeto entre profesor y alumnos?							
	¿Mantiene un trato amable con sus alumnos?							
	¿Mantiene la disciplina en el salón?							
	¿Promueve la creatividad en los alumnos?							
	¿Tiene disponibilidad para ayudar a los alumnos?							
	¿Promueve el respeto entre sus alumnos?							
	¿Trata de mantener preparado para cualquier duda que tengan sus alumnos?							
	¿Prepara sus clases con contenidos actuales?							
	¿Es justo al calificar exámenes, tareas y trabajos de los alumnos?							
	¿Promueve responsabilidad de sus alumnos?							

Fuente: Encuesta Adaptada de:

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1680/1/Yabar_si.pdf

¡Muchas gracias por su colaboración!

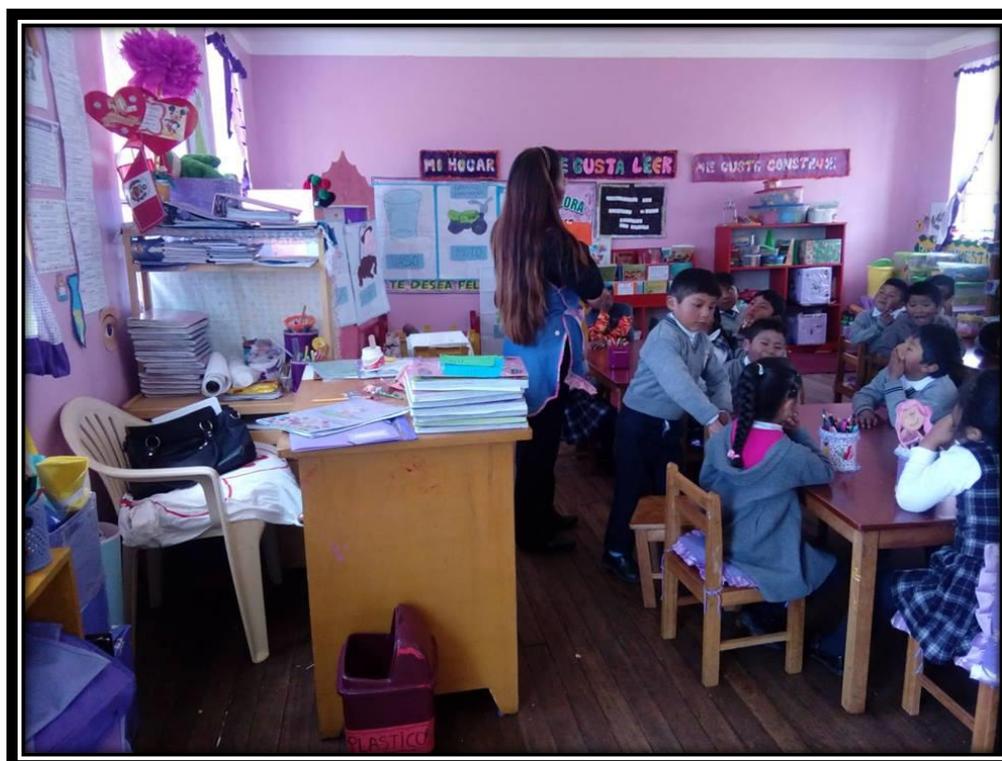
“EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO Y SU RELACIÓN CON LA PRÁCTICA DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL DE LA CAPITAL DE LOS DISTRITOS DEL SUR DE LA PROVINCIA DE PUNO - 2017”

	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	MÉTODO Y MODELO A UTILIZAR
General	¿Cuál es el grado de relación entre el liderazgo pedagógico y la práctica docente en las Instituciones Educativas de nivel Inicial de la capital de los distritos del sur de la Provincia de Puno, en el periodo 2017?	Determinar el grado de relación entre el liderazgo pedagógico y la práctica docente en las Instituciones Educativas de nivel Inicial de la capital de los distritos del sur de la Provincia de Puno, en el periodo 2017.	Existe una relación positiva entre el liderazgo pedagógico y la práctica docente en las Instituciones Educativas de nivel Inicial de la capital de los distritos del sur de la Provincia de Puno, en el periodo 2017.	Liderazgo pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> - Establecimiento de metas - Asignación de recursos - Planificación de programación curricular - Fortalecimiento de aptitud docente Propia escenarios de participación del alumnado Generación de confianza Conocimiento de normas internas Comunicación asertiva	Regresión lineal con stata
Específicos	¿Cómo es la relación entre Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes con la práctica docente en las Instituciones Educativas de nivel Inicial de la capital de los distritos del sur de la Provincia de Puno?	Describir la relación entre Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes con la práctica docente en las Instituciones Educativas de nivel Inicial de la capital de los distritos del sur de la Provincia de Puno	La relación entre Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes con la práctica docente en las Instituciones Educativas de nivel Inicial de la capital de los distritos del sur de la Provincia de Puno positiva y moderadamente significativa	Gestión de condiciones	<ul style="list-style-type: none"> - Establecimiento de metas - Asignación de recursos - Planificación de programación curricular - Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los profesores. - Garantizar un ambiente seguro y de soporte. Propia escenarios de participación del alumnado Generación de confianza Comunicación asertiva	Análítico, estadístico y descriptivo
	¿De qué manera se relaciona la orientación pedagógica con la práctica docente en las Instituciones Educativas de nivel Inicial de la capital de los distritos del sur de la Provincia de Puno?	Determinar la relación de la orientación pedagógica con la práctica docente en las Instituciones Educativas de nivel Inicial de la capital de los distritos del sur de la Provincia de Puno	La relación de la orientación pedagógica con la práctica docente en las Instituciones Educativas de nivel Inicial de la capital de los distritos del sur de la Provincia de Puno es moderadamente significativa.	Práctica docente Orientación pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> - Uso de estrategias nuevas - Desarrollo de talleres - Generación de espacios para desarrollo de la creatividad Orientación en metas y objetivos institucionales (institucional) - Adaptación curricular - Dosisificación de actividades de extensión - Inculcación de valores	

I.E.I. 194 – CORAZON DE JESUS ACORA



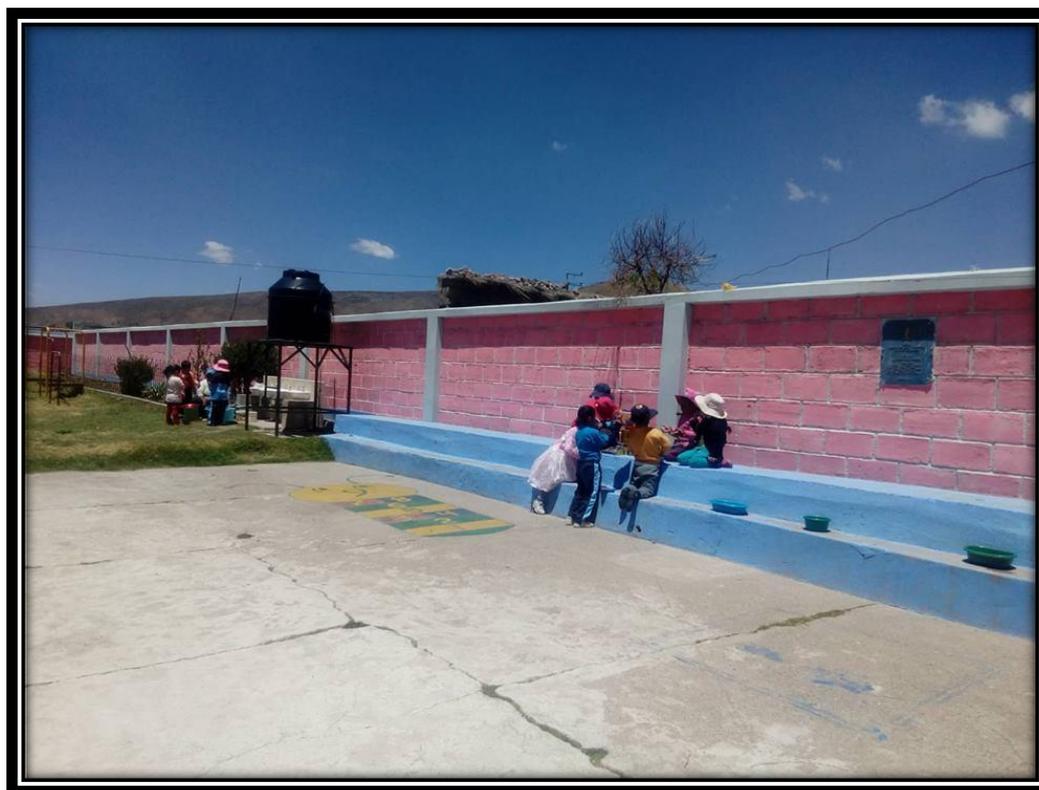
Imagen en la que se puede apreciar a las docentes de la I.E.I 194 Sagrado Corazón de Jesús, después de la culminación de la toma de encuesta.



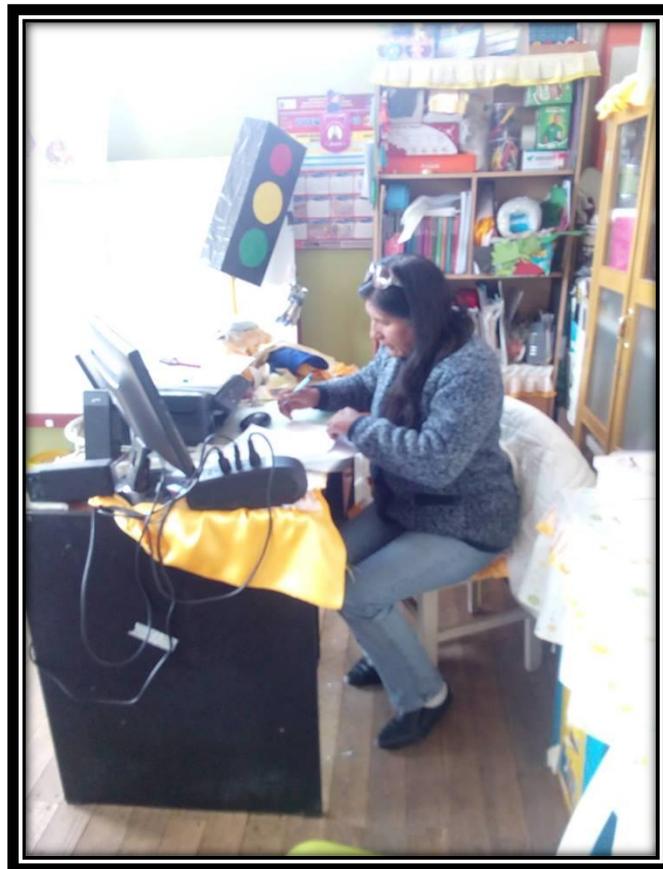
En la fotografía se puede observar, una sesión la cual será autoevaluada por la docente del salón.

I.E.I 257- PLATERIA

En la fotografía podemos observar a una de las docentes de la I.E.I. 257 Platería, en la que se observa que está respondiendo el instrumento de evolución.



En la fotografía podemos observar niños haciendo uso de los instrumentos didácticos, brindados por la docente de aula.

I.E.I 206 CHUCUITO

En la fotografía podemos observar a una docente de la I.E.I. 206 chucuito, llenando el instrumento de evolución empleado por la tesista.



En la fotografía podemos observar la infraestructura, y los materiales educativos gestionados por la directora de mencionada institución.