

Gestión educativa y su relación con la práctica docente en las instituciones educativas emblemáticas de la ciudad de Puno – 2014 - Perú

Education management and its relation with teaching practices in emblematic educational institutions of the city of Puno - 2014 - Peru

Edward Torres Pacheco

Lic. En Ciencias de la Comunicación Social por la Universidad Nacional del Altiplano, Lic. en Ciencias de la Educación. Mg. en Educación con Mención en Docencia y gestión educativa, Dr. en Administración de la Educación. Docente de la Escuela Profesional de Ciencias de la comunicación Social UNA Puno. E-mail:edut.666@hotmail.com

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general Determinar la relación que existe entre la Gestión Educativa y la Práctica Docente en las Instituciones Educativas Emblemáticas de la ciudad de Puno. Se aplicó la investigación descriptiva correlacional, la muestra es la probabilística y estratificada y estuvo conformado por una población de 158 docentes. El análisis de correlación se realizó con el estadígrafo r de Pearson. El instrumento fue el cuestionario donde se aplicó los quintiles de la escala de Likert. Finalmente Se ha determinado con un nivel de significancia del 5% que existe relación directa ($r=0,714$) y significatividad ($t = 12,72$) entre la Gestión Educativa y la Práctica Docente en las Instituciones Educativas Emblemáticas de la Ciudad de Puno.

Palabras claves: Gestión, educativa, práctica, docente, evaluación, organización, planeamiento, dirección.

ABSTRACT

The overall objective research was to determine the relationship between the Educational Management and Practice Teaching in Educational Institutions Emblematic of the city of Puno. Descriptive correlational research was applied, the sample is probabilistic, stratified and consisted of a population of 158 teachers. Correlation analysis was performed using Pearson r statistician. The instrument was a questionnaire where quintiles Likert scale was applied. It was finally

determined with a level of significance of 5% direct relationship exists ($r = 0.714$) and significance ($t = 12.72$) between the Educational Management and Practice Teaching in Educational Institutions Flagship City Puno.

Key words: educational management, teachers, assessment, organization, planning, management.

I. INTRODUCCIÓN

La Educación en el Perú en los últimos años presentó distintos escenarios en el proceso del aprendizaje para ello es trascendental la gestión, el mismo que hace referencia a la manera de dinamizar los distintos insumos que interviene en la organización y funcionamiento educativo. La gestión educativa es vista como un conjunto de procesos teóricos prácticos integrados horizontal y verticalmente dentro del sistema educativo para cumplir los mandatos sociales.

En las Instituciones Educativas de la Ciudad de Puno se ha notado una desmotivación de los docentes, presentando una inadecuada práctica Docente. Frente a esta problemática la gestión educativa busca dar respuesta a las necesidades reales y ser un ente motivador y dinamizador interno de las actividades educativas. Ya que el capital más importante lo constituyen los principales actores educativos que aunan los esfuerzos tomando en cuenta los aspectos relevantes que influyen en la práctica del día a día, las expresiones el reconocimiento de su contexto y las principales situaciones a las que se enfrentan. El objetivo central del artículo de investigación es determinar la relación que existe entre la Gestión Educativa y la práctica docente en las Instituciones Educativas Emblemáticas de la ciudad de Puno.

En la segunda parte se presenta la revisión literaria. la tercera se describe aspectos metodológicos para finalmente presentar los resultados que viene hacer el producto de la aplicación del cuestionario que permitió arribar a las conclusiones.

II. REVISION LITERARIA

2.1. Gestión educativa

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

Según Chiavenato (2009), la gestión es el proceso mediante el cual el directivo o equipo directivo determinan las acciones a seguir (planificación), según los objetivos institucionales, necesidades detectadas, cambio deseados, nuevas acciones solicitadas, implementación de cambios de

mandos o necesarios, y la forma como se realizan estas acciones (estrategia - acción) y los resultados que se logran.

Eslava (2009) afirma que es un enfoque estratégico de dirección, cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivo en el entorno actual y futuro.

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

Mond y Wayne, (2008) afirma que la gestión o administración de talento humano corresponde a la utilización de las personas como recursos para lograr objetivos organizacionales. Sostiene que es una actividad que depende de menos jerarquías, órdenes y mandatos y señala la importancia de una participación activa de todos los trabajadores de la empresa. Es una actividad que implica tomar una serie de medidas como el compromiso de los trabajadores con los objetivos empresariales, el pago de salarios en función de la productividad de cada trabajador, un trato justo a estos y una formación profesional.

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

2.2. Práctica docente

Para Achilli (2008) es "un conjunto de actividades, interacciones, relaciones que configuran el campo laboral del sujeto, en determinadas condiciones institucionales y socio históricas, se desarrolla cotidianamente en condiciones sociales, históricas e institucionales, es significativa para la sociedad y el maestro.

Ramírez (2009), el docente a través de su quehacer profesional, es considerado como uno de los principales agentes para lograr concretar un proyecto educativo que responda a las exigencias de estos tiempos tan dinámicos.

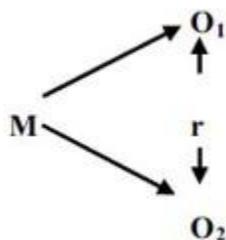
Sin embargo, es importante que la escuela responda a los requerimientos de esta sociedad tan versátil y que genere en el sujeto los conocimientos, las habilidades, las competencias y los aprendizajes que hagan posible una mejor interacción del individuo con su contexto.

La práctica docente es un fenómeno muy complejo. Por un lado, en los últimos años se ha presentado una reorientación teórica-metodológica, donde se propone una concepción constructivista del proceso educativo y por otro lado, siguen predominando aún formas

tradicionales de enseñanza, esto principalmente porque un gran número de profesores tienen por lo menos quince años de servicio, por lo tanto en su formación inicial predominó este paradigma y además porque ya en funciones no han sido sometidos a un proceso continuo de formación, que les permita un acercamiento a las nuevas propuestas pedagógicas que tienen como finalidad mejorar los procesos educativos. Pero algo muy importante a destacar es que no existe un programa efectivo que realmente los involucre en un proceso de formación continua.

III. METODOLOGIA

Según Oseda (2011), el tipo de estudio de la presente investigación es básico, el diseño viene a ser descriptivo – correlacional.



Donde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la variable 1: Gestión Educativa

O₂ = Observación de la variable 2: Práctica Docente

r = Correlación entre dichas variables.

La población estuvo conformada por 269 docentes.

La muestra utilizada es probabilística y estratificada.

Tamaño de la muestra

Cuando:

Z = 1,96

N = 269

P = 0,5

Q = 0,5

E = 0,05

$$n_0 = \frac{Z^2 N P Q}{Z^2 P Q + (N - 1) E^2} = 158,46$$

Respecto a las técnicas de recolección de datos se tiene la técnica del fichaje con sus instrumentos: fichas bibliográficas, resumen, transcripción y resumen y la técnica de la encuesta con su instrumento, el cuestionario de encuesta, el cual se aplicó a la muestra seleccionada.

Asimismo, previa a su aplicación se calculó el coeficiente de confiabilidad utilizando el Método de Mitades Partidas de Rulon y Guttman, lo cual fue igual a 0,978 de la variable Gestión Educativa y 0,948 de la variable Práctica Docente, deduciéndose que dicho cuestionario tiene una excelente confiabilidad.

Respecto a la validación, se hizo la validez de contenido por juicio de expertos obteniéndose un porcentaje de 95% y se hizo a través de Alfa de Cronbach igual a 0,900 de la variable Gestión Educativa 0,768 de la variable Práctica Docente, de donde se concluye que dicho instrumento de investigación tiene una excelente validez.

IV. PRESENTACION Y ANALISIS DE DATOS

Cabe mencionar, como el instrumento de cuestionario de gestión educativa no tenía una escala de medición, se tuvo que crearse y estandarizarse unos índices en función a los 5 quintiles establecidos en la escala Likert.

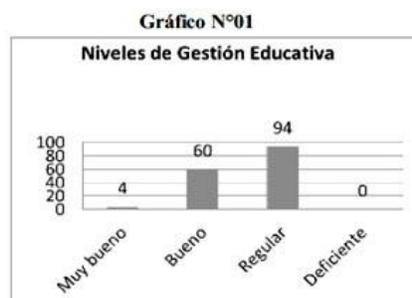
A decir de Escurra (1991) como el instrumento de la variable "Gestión Educativa" tiene 20 ítems, se hace la siguiente construcción de baremos:

De 20 a 40 puntos: Gestión Educativa baja.

De 41 a 60 puntos: Gestión Educativa regular.

De 61 a 80 puntos: Gestión Educativa bueno.

De 81 a 100 puntos: Gestión Educativa muy bueno.

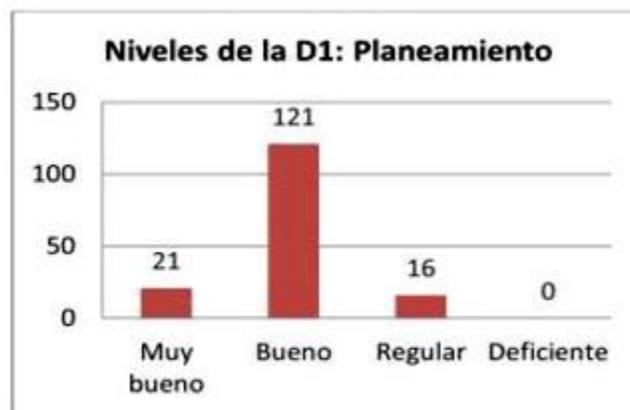


Fuente: Elaboración propia - 2014

Como se puede visualizar en el gráfico N° 01, en la variable gestión educativa, de los 158 docentes encuestados, 94 obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 41 -60 puntos, siendo estos el 59,49% del total, o sea poseen una percepción regular sobre gestión educativa, luego 60 docentes obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 61 -80 puntos que es el 37,97 % o sea tienen una percepción buena, asimismo 04 docentes obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 81 -100 puntos que es el 2,53%, es decir tienen muy buena percepción de estilos de liderazgo y finalmente ningún docente el 0% tuvo una percepción deficiente sobre gestión educativa, puntuación que oscila de 22 a 44.

De todos ellos se puede deducir que el nivel predominante se encuentra en la opción regular y buena, el cual es relativamente favorable, por la función que realizan los directores de las tres Instituciones Educativas Secundarias Emblemáticas de la ciudad de Puno.

Gráfico N° 02



Fuente: Elaboración propia - 2014

Como se puede observar el gráfico N° 02, en la dimensión planeamiento, de los 158 docentes encuestados, 121 de ellos obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 61- 80puntos, siendo estos el 76,58% del total, lo que significa que poseen una percepción buena sobre planeamiento, luego 21 docentes obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 81 a 100 puntos que es el 13,29% quienes tienen una percepción muy buena, asimismo 16 docentes obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 41 a 60 puntos que es el 10,13%, es decir tienen regular percepción de planeamiento y finalmente ningún docente el 0% tuvo una percepción deficiente sobre estilos de liderazgo, puntuación que oscila de 20 a 40.

De todos ellos se puede deducir que el nivel predominante se encuentra en la opción bueno, el 59 cual es relativamente favorable, por la función que realizan los directores en el proceso de planeamiento de las tres Instituciones Educativas Secundarias Emblemáticas de la ciudad de Puno.

Gráfico N°03



Fuente: Elaboración propia - 2014

Como se puede visualizar en el gráfico N° 03, en la dimensión organización, de los 158 docentes encuestados, 86 obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 41 a 60 puntos, siendo estos el 54,43% del total, lo que significa que poseen una percepción regular sobre organización, luego 37 docentes obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 20 a 40 puntos que es el 23,42% quienes tienen una percepción deficiente, asimismo 27 docentes obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 61 a 80 puntos que es el 17,09%, es decir tienen buena percepción sobre dirección y finalmente 08 docente que es el 5,96% tuvo una percepción muy buena sobre organización, puntuación que oscila de 81 a 100.

De todos ellos se puede deducir que el nivel predominante se encuentra en la opción regular, el cual no es relativamente favorable, por algunas falencias que realizan los directores en el proceso de organización de las tres Instituciones Educativas Secundarias Emblemáticas de la ciudad de Puno.

Gráfico N° 04



Fuente: Elaboración propia - 2014

Como se puede visualizar en el gráfico N° 04, en la dimensión dirección, de los 158 docentes encuestados, 110 de ellos obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 41 a 60 puntos, siendo estos el 69,62% del total, lo que significa que poseen una percepción regular sobre dirección, luego 43 docentes obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 61 a 80 puntos que es el 27,22% quienes tienen una percepción bueno, asimismo 03 docentes obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 81 a 100 puntos que es el 1,90%, es decir tienen muy buena percepción de dirección y finalmente 02 docente que es el 1,27% tuvo una percepción deficiente sobre organización, puntuación que oscila de 20 a 40.

De todos ellos se puede deducir que el nivel predominante se encuentra en la opción regular y buena, el cual es relativamente favorable, por la labor que realizan los directores en el proceso de dirección de las tres Instituciones Educativas Secundarias Emblemáticas de la ciudad de Puno.



Como se puede visualizar en el gráfico N° 05, en la dimensión evaluación, de los 158 docentes encuestados, 113 de ellos obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 41 a 60 puntos, siendo estos el 71,52% del total, lo que significa que poseen una percepción regular sobre evaluación, luego 32 docentes obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 61 a 80 puntos que es el 20,25% quienes tienen una percepción bueno, asimismo 08 docentes obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 20 a 40 puntos que es el 5,06%, es decir tienen deficiente percepción de evaluación y finalmente 05 docente que es el 3,16% tuvo una percepción muy bueno , puntuación que oscila de 81 a 100.

De todos ellos se puede deducir que el nivel predominante se encuentra en la opción regular y buena, el cual es relativamente favorable, por la labor que realizan los directores en el proceso de evaluación de las tres Instituciones Educativas Secundarias Emblemáticas de la ciudad de Puno.

Gráfico N° 06



Fuente: Elaboración propia - 2014

Como se puede observar en el gráfico N° 06 en la variable práctica docente, de los 158 docentes encuestados, 118 de ellos obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 61 a 80 puntos, siendo estos el 74,68% del total, lo que significa que poseen un nivel buena, luego 25 docentes obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 81 a 100 puntos que es el 15,82% quienes se encuentran en el nivel muy bueno, asimismo 15 docentes obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 41 a 60 puntos que es el 9,49%, es decir, están en el nivel regular y finalmente ningún docente que es el 0,00% está en el nivel deficiente, puntuación que oscila de 20 a 40.

De todos ellos se puede deducir que el nivel predominante se encuentra en la opción bueno, el cual es relativamente favorable, por la labor que realizan los docentes en las tres Instituciones Educativas Emblemáticas de la ciudad de Puno.

		V1: Gestión Educativ a	V2: Práctica Docente
V1: Gestión Educativa	Correlación de Pearson	1	,714**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	158	158
V2: Práctica Docente	Correlación de Pearson	,714**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	158	158

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

"r" de Pearson = 0,714

Ahora bien, teniendo como referencia a Hernández, y otros (2006, p. 453) se tiene la siguiente equivalencia:

Tabla N° 01

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Y puesto que la "r" de Pearson es 0,714, éste es considerado como correlación positiva media o moderada. Ahora veamos la contrastación de la hipótesis general.

a) Planteamiento de hipótesis:

Hipótesis nula: H_0 : No existe relación directa y o significativa entre la Gestión Educativa y la Práctica Docente en las Instituciones Educativas Emblemáticas de la Ciudad de Puno 2014.

Hipótesis alterna: H_1 : Existe relación directa y significativa entre la Gestión Educativa y la Práctica Docente en las Instituciones Educativas Emblemáticas de la Ciudad de Puno 2014.

b) Nivel de significancia o riesgo:

$\alpha = 0,05 = 5\%$.

$gl = M - 2 = 158 - 2 = 156$

Valor crítico = t de tabla = t teórica = 1,96

demuestra con una t calculada mayor que t teórica ($11,39 > 1,96$), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). La primera hipótesis específica es sustentada en la investigación de **Martín (2007)**: Donde se establece la interrelación entre la preparación metodológica y el desarrollo de la práctica docente, evidenciándose las insuficiencias de la preparación metodológica que influyeron en el desarrollo de la práctica docente, coincidiendo de esta manera también con la investigación.

Al respecto es corroborado por Alvarado (2003), quien manifiesta que la planificación es el ordenamiento racional y sistemático de actividades y proyectos a desarrollar, asignando adecuadamente los recursos existentes, para lograr los objetivos educacionales. En la planificación los elementos más importantes que siempre se toman en cuenta son: actividades, recursos y estrategias, todos ellos orientados a lograr fines educacionales.

Respecto a la hipótesis específica N° 02: existe relación directa y significativa entre la Organización y la Práctica Docente en las Instituciones Educativas Emblemáticas de la Ciudad de Puno 2014, se demuestra con una t calculada mayor que t teórica ($9,63 > 1,96$), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Para la segunda hipótesis se corrobora con el aporte de Navajas, (2003) Indica que la organización nos enseña con meridiana claridad la potencia del término calidad y de las prácticas que ésta origina para sujetar y controlar a los sujetos mediante la constitución de una adecuada subjetividad, con el cual estamos totalmente de acuerdo.

Al respecto nuevamente tenemos el aporte de Alvarado (2003), quien manifiesta que la organización como proceso que sigue a la planificación tiene como propósito, distribuir y dosificar racionalmente las actividades que se van a realizar, y asimismo designar responsabilidades y asignar los recursos de manera eficiente para lograr las metas lo más acertadamente posibles.

Respecto a la hipótesis específica N° 03: existe relación directa y significativa entre la Dirección y la Práctica Docente en las Instituciones Educativas Emblemáticas de la Ciudad de Puno 2014, se demuestra con una t calculada mayor que t teórica ($7,82 > 1,96$), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Para la tercera hipótesis tenemos el aporte de Gómez (2006), Indica "Si la institución y la comunidad educativa requiere avanzar necesita otro estilo de dirección, pues a menudo los miembros para evolucionar deben tomar decisiones, cometer errores y aprender de sus propias equivocaciones". Donde se concluye que la dirección es parte fundamental en la toma de decisiones.

Sobre la tercera hipótesis nuevamente es corroborado por Alvarado (2003), define a la dirección dentro del enfoque gerencial supone la conducción de la organización, basados en un conjunto de decisiones acertadas para promover la participación de todos los administrativos en la marcha exitosa de la empresa o institución.

Y finalmente se tiene a la cuarta hipótesis específica que sostiene que: existe relación directa y significativa entre la Evaluación y la Práctica Docente en las Instituciones Educativas Emblemáticas de la Ciudad de Puno 2014, con una t calculada mayor que la t teórica ($8,72 > 1,96$), en

consecuencia al respecto el investigador Vera, (1989) en su investigación: "Una Aproximación a la Evaluación de la Calidad de la Enseñanza en los Centros de la Universidad de Alicante". Se coincide con la investigación en la medida que la mejora de la calidad de la enseñanza, los alumnos consideran como tema muy urgente (96%) el que los profesores programen los contenidos de las asignaturas de tal forma que los mismos estén relacionados con la futura profesión.

Asimismo para la cuarta hipótesis nuevamente agrega Alvarado (2003), que el control en la gestión educativa según el enfoque gerencial de la educación que consiste en evaluar, medir y ponderar los resultados de lo ejecutado, con lo previsto en el plan o programa de desarrollo de la Institución Educativa, pudiendo ejercer dicho control durante todo el proceso y al final del mismo.

Ahora veamos los niveles de Gestión Educativa en los 158 docentes en las Instituciones Educativas Secundarias Emblemáticas del distrito de Puno en el año 2014, donde se puede apreciar que en la variable gestión educativa que tiene cuatro dimensiones, de manera general; de los 158 docentes encuestados, 94 de ellos obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 41 - 60 puntos, siendo estos el 59,49% del total, o sea poseen una percepción regular sobre gestión educativa, luego 60 docentes obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 61 -80 puntos que es el 37,97 % o sea tienen una percepción buena, asimismo 04 docentes obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 81 - 100 puntos que es el 2,53%, es decir tienen muy buena percepción sobre la gestión educativa y finalmente ningún docente que es el 0% tuvo una percepción deficiente sobre gestión educativa, puntuación que oscila de 22 a 44. De todos ellos se puede deducir que el nivel predominante se encuentra en la opción regular y buena, el cual es relativamente favorable, por la función que realizan los directores de las tres Instituciones Educativas Secundarias Emblemáticas del distrito de Puno.

Al respecto es corroborado por Chiavenato, (2009), quien manifiesta que la Gestión Educativa es el proceso mediante el cual el directivo o equipo directivo determinan las acciones a seguir (planificación), según los objetivos institucionales, necesidades detectadas, cambio deseados, nuevas acciones solicitadas, implementación de cambios de mandos o necesarios, y la forma como se realizan estas acciones (estrategia - acción) y los resultados que se logran.

Eslava (2009) afirma que es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesario para ser competitivo en el entorno actual y futuro.

Se muestra los niveles de Práctica Docente en los 158 docentes en las Instituciones Educativas Secundarias Emblemáticas del distrito de Puno en el año 2014, donde se puede apreciar que en la variable práctica docente que tiene cuatro dimensiones, de manera general; de los 158 docentes encuestados, 118 de ellos obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 61 a 80 puntos, siendo estos el 74,68% del total, lo que significa que poseen un nivel buena, luego 25 docentes obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 81 a 100 puntos que es el 15,82% quienes se encuentran en el nivel muy bueno, asimismo 15 docentes obtuvieron puntuaciones que oscilaron entre 41 a 60 puntos que es el 9,49%, es decir, están en el nivel regular y finalmente ningún

docente que es el 0,00% está en el nivel deficiente , puntuación que oscila de 20 a 40. De todos ellos se puede deducir que el nivel predominante se encuentra en la opción bueno, el cual es relativamente favorable, por la labor que realizan los docentes en las tres Instituciones Educativas Emblemáticas del distrito de Puno.

Recogiendo los aportes de **Martín (2007)** en su investigación: "**Caracterización de la práctica docente y su preparación metodológica. Morfo fisiología Humana I y II. Programa de Medicina Integral Comunitaria. Estados andinos. Venezuela, 2005-2006.**" En ella se concluye que los resultados obtenidos permitieron describir la preparación metodológica de la práctica docente evidenciando buena disciplina, cumplimiento del horario y la programación de la actividad, aunque se detectaron insuficiencias relacionadas con el análisis de la integración de los contenidos a partir del enfoque sistémico, la vinculación práctica centrada en la salud y la utilización de los recursos para el aprendizaje e insuficiente preparación de tareas docentes.

Sobre Práctica Docente, menciona Achilli (2008) es un conjunto de actividades, interacciones, relaciones que configuran el campo laboral del sujeto, en determinadas condiciones institucionales y socio históricas.

VI. CONCLUSIONES

Se ha determinado con un nivel de significancia del 5% que existe relación directa($r=0,714$) y significatividad ($t = 12,72$) entre la Gestión Educativa y la Práctica Docente en las Instituciones Educativas Emblemáticas de la Ciudad de Puno 2014(Cuadro N° 11).

Existe relación directa positiva media o moderada ($r=0,672$) y significatividad ($t=11,39$) entre el Planeamiento y la Práctica Docente en las Instituciones Educativas Emblemáticas de la Ciudad de Puno 2014. (Cuadro N°12).

Existe relación directa positiva media o moderada ($r=0,611$) y significatividad ($t=9,63$) entre la Organización y la Práctica Docente en las Instituciones Educativas Emblemáticas de la Ciudad de Puno 2014 (Cuadro N°13).

Existe relación directa positiva media o moderada ($r=0,531$) y significatividad ($t=7,82$) entre la Dirección y la Práctica Docente en las Instituciones Educativas Emblemáticas de la Ciudad de Puno 2014 (Cuadro N°14).

Existe relación directa positiva media o moderada ($r=0,572$) y significatividad ($t=8,72$) entre la Evaluación y la Práctica Docente en las Instituciones Educativas Emblemáticas de la Ciudad de Puno 2014 (Cuadro N°15).

REFERENCIAS

- ACHILLI, E. (2008) Práctica docente y diversidad socio cultural. Ed. Buenos Aires [[Links](#)]
- AEDO, (2008), tesis de maestría "Estilo de Liderazgo del Director y el Desempeño Docente de la Instituciones Educativas de la ciudadela de Pachacútec – Ventanilla", en la escuela de Post Grado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. [[Links](#)]
- ALVARADO, J. (2003), "Influencia del Liderazgo en la competitividad de las organizaciones peruanas". Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú [[Links](#)].
- CHIAVENATO. (2009) Introducción a la Teoría General de la administración. (7ª edición). México: Mc Graw-Hill Interamericana. [[Links](#)]
- DESELER G. (2010) Administración de recursos humanos (4ª edición). México: Mc Graw-Hill Interamericana. [[Links](#)]
- DONAIRE, W. (2009) Administración del Talento Humano. Colombia: Ed. Mc Graw Hill. [[Links](#)]
- ESCURRA, L. (1991). Tópicos de la estadística. Perú.: Pontificia Universidad Católica del Perú [[Links](#)].
- ESLAVA J. (2009).Enfoque estratégico de la Dirección. Ed. ESIC Madrid España. [[Links](#)]
- GALLEGOS, J. (2008).Gestión educativa y perfil del docente de educación secundaria. Ed. San Marcos Lima Perú [[Links](#)]
- GAN, F. y TRIGINÉ, J. (2006) Manual de Instrumentos de Gestión y Desarrollo de las personas en las organizaciones. Madrid: Ed. Díaz de Santos S.A. [[Links](#)]
- GÓMEZ, L. y otros (2006) Gestión Educativa. Colombia: Ed. McGraw-Hill. [[Links](#)]
- HARRIS y HOPKIN (2000) Recursos Para una Educación Global. Ed. Narcea, S.A. Madrid España. [[Links](#)]
- MARTÍN ROSS, (2007) Caracterización de la práctica docente y su preparación metodológica. Morfo fisiología Humana I y II. Programa de Medicina Integral Comunitaria. Estados andinos. Venezuela, 2005-2006. [[Links](#)]
- MOND y WAYNE (2008) Gestión del Talento Humano. Ed. NEXUS H.R. Colombia [[Links](#)]
- OSEDA, D. (2011) Metodología de la Investigación. Perú: Ed. Pirámide [[Links](#)]
- POZNER P. (2005) Gestión Educativa estrategica. Ed. LOM. Concha y toro 23 Santiago de chile. [[Links](#)]
- RAMÍREZ, A (2009) El Desarrollo de la Practica Docente. [[Links](#)]

Fuente: TORRES PACHECO, Edward. Gestión educativa y su relación con la práctica docente en las instituciones educativas emblemáticas de la ciudad de Puno - 2014 - Perú. *Comuni@cción* [online]. 2015, vol.6, n.1 [citado 2015-11-09], pp. 56-64 . Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682015000100006&lng=es&nrm=iso>. ISSN 2219-7168.