



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Funciones administrativas del director y gestión de recursos educativos en las Instituciones Educativas de la RED N° 08 de la UGEL 05 - SJL, 2015

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Elizabeth Domitila Grandez Tito

ASESOR:

Mgr. Herbert Mamani Orconi

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2015

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **GRANDEZ TITO, ELIZABETH DOMITILA**

Para obtener el Grado Académico de *Magíster en Administración de la Educación* ha sustentado la tesis titulada:


FUNCIONES ADMINISTRATIVAS DEL DIRECTOR Y GESTIÓN DE RECURSOS EDUCATIVOS EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED N° 08 DE LA UGEL 05 - SJL, 2015

Fecha: 23 de Febrero de 2016

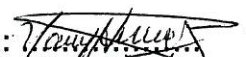
Hora: 9:00 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Córdova García Ulises

Firma: 

SECRETARIO: Mg. Herrera Paico Nancy Isabel

Firma: 

VOCAL: Mg. Mamani Orcono Hebert Lucas

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobar por mayoría (14)

Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

- Redacción, estilo y referencias APA*
- Duplicar teóricamente sus dimensiones de las variables*
- Certificado de validez*

Dedicatoria

Le dedico la investigación a:

Mi familia por ser un pilar fundamental en mi vida, el haberme apoyado en la realización del postgrado y darme siempre ánimos para culminar con éxitos mis metas.

A mi madre FELIPA TITO COILA por contar siempre con su ayuda incondicional y brindarme su amor y comprensión cada vez que lo necesite.

Agradecimiento

A dios por acompañarme en mi vida y en los proyectos que emprendo, y darme la fuerza necesaria para culminarlos.

A las instituciones educativas que sirvieron de motivación para la aplicación de este tema.

A todas aquellas personas que de una u otra forma ayudaron para la elaboración de este trabajo de investigación.

A mis padres, hija y hermanos por tener fe en mí.

Declaración Jurada

Yo, Elizabeth Domitila Grandez Tito, estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación** de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 41197530 con la tesis titulada: “Funciones administrativas del director y gestión de recursos educativos en las Instituciones Educativas de la RED N° 08 de la UGEL 05 - SJL, 2015.”

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificar el fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos sección de Postgrado de la Universidad “César Vallejo” para optar el grado de Magister en Administración de la Educación, presento el trabajo de investigación descriptivo correlacional denominado: Funciones administrativas del director y gestión de recursos educativos en las Instituciones Educativas de la RED N° 08 de la UGEL 05 - SJL, 2015.

La investigación tiene la finalidad de determinar la relación que existe entre El desempeño directivo y la gestión de recursos educativos.

La presente investigación está dividida en siete capítulos: En el Capítulo I se expone la Introducción, dentro de la cual se presentan los antecedentes, la fundamentación científica, la justificación, el problema, la hipótesis y los objetivos general y específicos.

En el capítulo II Marco Metodológico, se presentan las variables, la operacionalización de las variables, la metodología, los tipos de estudio, el diseño de estudio, la población, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos.

En el capítulo III se presentan los resultados. En esta parte de la investigación se realiza un análisis descriptivo de los datos de las variables Competencia Directiva y la Imagen Institucional y sus dimensiones (descripción estadística), así como el análisis Inferencial (Prueba de hipótesis general e hipótesis específicas).

En el capítulo IV se presenta la discusión de los resultados de las variables Competencia Directiva y la Imagen Institucional. En el capítulo V se presentan las conclusiones a los que se arribó en la presente investigación.

En el capítulo VI se dan las recomendaciones o sugerencias que se han podido aportar a la investigación y por último en el capítulo VII se presentan las referencias bibliográficas con las que se ha trabajado a lo largo del proceso de investigación.

Señores miembros del jurado esperamos que esta investigación al ser evaluada, merezca su aprobación.

Índice

| | pag. |
|--|------|
| Jurado calificador | ii |
| Dedicatoria | iii |
| Agradecimiento | iv |
| Declaración jurada | v |
| Presentación | vi |
| Índice | viii |
| Índice de tablas | x |
| Índice de figuras | xii |
| Resumen | xiii |
| Abstract | xiv |
| | |
| I. Introducción | 15 |
| 1.1. Problema | 44 |
| 1.2. Hipótesis | 45 |
| 1.3. Objetivo | 46 |
| | |
| II. Marco metodológico | 47 |
| 2.1. Variables | 48 |
| 2.2. Operacionalización de variables | 49 |
| 2.3. Metodología | 51 |
| 2.3.1. Metodología de investigación | 51 |
| 2.4. Tipo de estudio | 51 |
| 2.5. Diseño de estudio | 52 |
| 2.6. Población y muestra | 52 |
| 2.6.1. Población | 52 |
| 2.6.2. Muestra | 53 |
| 2.6.3. Muestreo | 55 |
| 2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 56 |
| 2.7.1. Técnicas | 56 |

| | Pag. |
|--|------|
| 2.7.2. Instrumentos | 56 |
| 2.8. Validez y confiabilidad de los instrumentos | 56 |
| 2.9. Métodos de análisis de datos | 57 |
| III. Resultados | 58 |
| 3.1. Descripción de la variable 1: Funciones administrativas del director | 59 |
| 3.1.1. Análisis descriptivo de las dimensiones de la variable Funciones administrativas del director | 60 |
| 3.2. Descripción de la variable 2: Gestion de recursos educativos | 62 |
| 3.2.1. Análisis descriptivo de las Dimensiones de la variable gestión de recursos educativos | 63 |
| IV. Discusión | 75 |
| V. Conclusiones | 78 |
| VI. Recomendaciones | 80 |
| VII. Referencias bibliográficas | 83 |
| VIII. Anexos | 87 |

Índice de tablas

| | | pág |
|----------|--|-----|
| Tabla 1 | Operacionalización de la variable 1 Funciones Administrativas del Director | 49 |
| Tabla 2 | Escala valorativa de la variable 2 Funciones Administrativas del Director | 49 |
| Tabla 3 | Escala valorativa para la dimensión 1 de las Funciones Administrativas del Director | 50 |
| Tabla 4 | Escala valorativa para la dimensión 2 de las Funciones Administrativas del Director | 50 |
| Tabla 5 | Operacionalización de la variable Gestión de recursos Educativos | 50 |
| Tabla 6 | Gestión de recursos educativos Gestión de recursos Educativos | 50 |
| Tabla 7 | Escala valorativa para las dimensiones de la Gestión de recursos educativos. | 51 |
| Tabla 8 | Población del estudio | 53 |
| Tabla 9 | Muestra conglomerada del estudio | 55 |
| Tabla 10 | Resumen del procesamiento de los casos de V1: Funciones administrativas del director | 57 |
| Tabla 11 | Estadísticos de fiabilidad de Funciones administrativas del director | 57 |
| Tabla 12 | Frecuencias de Funciones administrativas del director | 59 |
| Tabla 13 | Frecuencias de Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes | 60 |
| Tabla 14 | Frecuencias de la Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes | 61 |
| Tabla 15 | Frecuencias de Gestión de recursos educativos | 62 |
| Tabla 16 | Frecuencias de Organización de los Recursos Educativos | 63 |

| | | pág |
|-------|--|-----|
| Tabla | 17 Frecuencias de Conservación de los Recursos Educativos | 64 |
| Tabla | 18 Frecuencias de la Gestión participativa del Centro de Recursos Educativos | 65 |
| Tabla | 19 Correlación entre el Pensamiento estratégico y la Gestión de recursos humanos | 66 |
| Tabla | 20 Correlación entre las Funciones administrativas del director y la Organización de los Recursos Educativos | 68 |
| Tabla | 21 Correlación entre las Funciones administrativas del director y la Conservación de los Recursos Educativos | 70 |
| Tabla | 22 Correlación entre las Funciones administrativas del director y la Organización de los Recursos Educativos | 72 |

Indice de figuras

| | | Pag. |
|-----------|--|------|
| Figura 1 | Funciones administrativas del director | 59 |
| Figura 2 | Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes | 60 |
| Figura 3 | Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes | 61 |
| Figura 4 | Gestión de recursos educativos | 62 |
| Figura 5 | Organización de los Recursos Educativos | 63 |
| Figura 6 | Conservación de los Recursos Educativos | 64 |
| Figura 7 | Gestión participativa del Centro de Recursos Educativos | 65 |
| Figura 8 | Dispersión entre la V1 y V2 | 67 |
| Figura 9 | Dispersión entre la V1 y D1 | 69 |
| Figura 10 | Dispersión entre la V1 y D2 | 71 |
| Figura 11 | Dispersión entre la V1 y D3 | 73 |

Resumen

La presente investigación, buscó determinar la relación que existe entre las funciones administrativas del director y la gestión de los recursos educativos en las instituciones educativas de la RED N° 08 - UGEL 05 - SJL, 2015.

El diseño de estudio que se aplicó fue no experimental – Correlacional transeccional. Para la obtención de la información se utilizó cuestionarios con escalamiento Likert para cada variable, la población del estudio fue constituida por los docentes de las Instituciones educativas de la RED N° 08 - UGEL 05 - SJL, 2015 en un total de 431 docentes; de donde se obtuvo una muestra de 203 docentes, a través del muestreo probabilístico al 95%. Esta muestra es representativa porque se ajusta al tamaño que se requiere, pues equivale al 47%, porcentaje requerido para el trabajo de esta tesis.

Procesado los datos de la variable, Funciones administrativas del director, que involucra: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes, señalan: de los 203 docentes encuestados, 19 (9.4%) “*algunas veces*”, 53 (26.1%) “*casi siempre*” y 131 (64.5%) “*siempre*”, esto hace notar que las funciones administrativas del director en las Instituciones educativas de la RED N° 08 - UGEL 05 - SJL, 2015, se encuentran entre las escalas valorativas de “*buena*” y “*excelente*”, de igual manera, Gestión de recursos educativos que involucra: Organización de los RE, Conservación de los RE y Gestión participativa del CRE, señalan: de los 203 docentes encuestados, 15 (7.4%) “*casi nunca*”, 9 (4.4%) “*algunas veces*”, 133 (65.5%) “*casi siempre*” y 46 (22.7%) “*siempre*”, esto hace notar que la Gestión de recursos educativos en las Instituciones educativas de la RED N° 08 - UGEL 05 - SJL, 2015, se encuentran entre las escalas valorativas de “*buena*” y “*excelente*”.

Palabras claves: Funciones del director, gestión de recursos educativos, organización de recursos educativos, conservación.

Abstract

This research aims to determine the relationship between the administrative functions of director and management of educational resources in educational institutions NETWORK N ° 08 - UGELs 05 - SJL, 2015.

The study design was applied was not experimental – correlational - transeccional

. Questionnaire was used with scaling Likert for each variable to obtain information, the study population was constituted by teachers of educational institutions of the Network No. 08 - UGELs 05 - SJL, 2015 a total of 431 teachers; where a sample of 203 teachers was obtained through 95% probability sampling. This sample is representative because it fits the size required, since it amounts to 47%, which is required for work of this thesis.

Processing data variable, administrative responsibilities of the Director, involving: Management of the conditions for the improvement of learning and pedagogical orientation processes for improving learning, said: of the 203 teachers surveyed, 19 (9.4%) "sometimes", 53 (26.1%) "almost always" and 131 (64.5%) "always", it notes that the administrative functions of the director in the educational institutions of the Network No. 08 - UGELs 05 - SJL, 2015, are among the value systems of "good" and "excellent", likewise, educational resources management involves: Organization of RE, RE Conservation and Participatory Management of CRE, said: of the 203 teachers surveyed 15 (7.4%) "almost never", 9 (4.4%) "sometimes", 133 (65.5%) "almost always" and 46 (22.7%) "always", it notes that the management of educational resources educational institutions of the Network No. 08 - UGELs 05 - SJL, 2015, are among the value systems of "good" and "excellent".

Keywords: executive functions, management of educational resources, organization of educational resources, conservation.

I. Introducción

La educación es una herramienta imprescindible para que las sociedades puedan hacer frente a los diversos retos del presente y del porvenir, además permitirá que la humanidad pueda progresar. En ese sentido cabría mencionar y afirmar que la función de la educación es el desarrollo continuo de la persona y de las sociedades para la búsqueda del progreso económico, científico, del bien común, retroceder en la pobreza, exclusión y opresión. Según la UNESCO en el informe de la educación encierra un tesoro, existe un escenario mundial donde, lo deseemos o no, se juega el destino de cada persona, donde la interdependencia de los países, impuesta por la apertura de las fronteras económicas y financieras bajo la presión de las teorías libre cambistas no deja de influir en los planos económicos y políticos de cada país generando un clima de incertidumbre que nos deja absorto y un futuro difícil de predecir. Por todo lo expuesto anteriormente la educación en el siglo XXI se ha convertido en la piedra angular y el pilar del desarrollo ya que a través de esta se contribuye al avance científico y tecnológico, es decir un avance a nivel de conocimiento genera un desarrollo económico. En la actualidad los países deben enfrentar y abordar la importancia del conocimiento en el contexto social, productivo y la competitividad que ésta genera a nivel internacional, las cuales dependen cada vez más de las innovaciones tecnológicas, donde el quehacer gerencial juega un rol preponderante, pues favorece la satisfacción de las exigencias requeridas por su entorno en la búsqueda del bienestar social, a través del logro de la excelencia en su organización.

A nivel de Latinoamérica, los sistemas educativos enfrentan un contexto volátil, cambiante y de renovación por lo que amerita adaptarse a las transformaciones, es decir, necesita de hombres talentosos y nutridos de conocimiento que buscan nuevos retos en la dinámica de gerencia con liderazgo transformacional, donde el gerente debe tener la capacidad y responsabilidad de dirigir según los procesos de cambio para lograr los fines deseados; tanto a nivel personal, profesional, como institucional. Además, los países latinoamericanos debido a su realidad educativa han ido implantando diferentes acciones con el propósito de fortalecer su sistema educativo y de esa manera mejorar su calidad educativa a través del empoderamiento de sus directores y docentes.

El Perú, no es ajeno a esta realidad educativa, es por eso, que a partir del año 2000 el sistema educativo viene atravesando por varias reforma educativas. Actualmente, MINEDU viene promoviendo la innovación y modernización educativa con la finalidad de mejorar los estándares de calidad y por ende la calidad educativa. En ese sentido, el MINEDU para lograr este cambio ha realizado un gran aporte en las funciones directivas y de desempeño docente ya que permite tanto a directores como docentes conocer sus funciones y responsabilidades a fin de mejorar la calidad educativa y los aprendizajes en los estudiantes. Al respecto, es importante manifestar de acuerdo al planteamiento de Senge, P. (1998), “que las organizaciones que cobrarán relevancia en el futuro serán las que descubran, como aprovechar el entusiasmo y la capacidad del personal para adaptarse a los cambios, donde el aprendizaje se toma para mejorar” (p. 112).

Partiendo de esta premisa, la sociedad actual exige a las organizaciones reorientarse hacia la gestión del conocimiento con personas que renuncien al miedo, inoperancia e incompetencia. Por ello, las escuelas necesitan directivos con brillantez, es decir, que posean habilidades, motivación, creatividad y mística, permitiéndoles afrontar los nuevos retos y paradigmas, para esto, deberán hacer uso de los instrumentos, herramientas científicas y técnicas para el logro de sus objetivos. La mala práctica gerencial del personal directivo en las escuelas, por desconocimiento o por falta de iniciativa en la aplicación de las funciones de la administración, pueden ocasionar problemas organizacionales afectando la eficiencia y eficacia de su servicio a la comunidad.

La presente investigación tiene como fin, abordar dos importantes variables, vistas en la tesis de magíster “Funciones administrativas del director y gestión de recursos educativos en las Instituciones Educativas de la RED N° 08 de la UGEL 05 - SJL, 2015”.

Al respecto, algunos antecedentes sobre las funciones administrativas del director, tenemos la de Damián, F. (2014), quien presentó la investigación Gestión Educativa y Desempeño Docente en la Red N° 08 – UGEL 05, distrito de San Juan de Lurigancho – 2014. Para optar el grado de Doctor en Administración

de la Educación en la Universidad César Vallejo - Perú; la cual, tuvo como objetivo Determinar la relación que existe entre gestión educativa y el desempeño docente en la RED N° 08 – UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2014, en el aspecto metodológico, utilizó una muestra de 203 docentes con muestreo probabilístico al 95%, asimismo, para la prueba de hipótesis la rho de Spearman, llegando a las siguientes conclusiones: Se ha demostrado un Rho de 0,847** que determinó la existencia de una correlación directa entre las variables gestión educativa y el desempeño docente en la RED N° 08 – UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2014, siendo el índice de correlación 84.7%, se confirma una correlación alta.

La relación está referida a que se ha obtenido de Gestión Educativa una escala valorativa de “*regular*”; y con respecto al desempeño docente una escala valorativa de “*regular*”, confirmando una vez más la correlación directa al 84.7%.

Así mismo, Colón (2003), quien efectuó un estudio titulado: El liderazgo transformacional en la gestión educativa de los directores de las escuelas básicas estatales del municipio independencia estado Yaracuy, para optar el grado de doctor en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. El objetivo del estudio fue caracterizar el liderazgo transformacional en la gestión educativa de los directores de las escuelas básicas estatales del municipio Independencia. La población estuvo constituida por 3 escuelas y 61 docentes. La muestra estuvo constituida por el 50% de los docentes, siendo estos escogidos por azar. Para el diagnóstico se aplicó un instrumento tipo encuesta o cuestionario con escala de cinco alternativas, la confiabilidad se midió mediante el Alfa de Cron Bach arrojando valor de 0.83. Las conclusiones fueron las siguientes: poca capacidad para promover la participación, no comunican las decisiones oportunamente, carecen de un sistema de relaciones horizontales, no incentivan la acción pedagógica de los docentes, no se estimula el uso de estrategias para la resolución de problemas pedagógicos, no facilitan la formación y actualización de su personal, no hay seguimiento y evaluación de la gestión. Colón recomienda: fomentar el liderazgo transformacional en los directores de escuelas básicas con el fin de propiciar en estos una cultura de participación, la construcción colectiva de la visión compartida, la comunicación permanente de las metas, la motivación y el reconocimiento del trabajo docente y el logro tangible de los cambios mediante un

adecuado seguimiento y control de los programas, planes y proyectos de la institución. El aporte del trabajo realizado por Colón al presente trabajo de investigación está en el hecho de que, el autor reconoce el liderazgo transformacional como modelo a seguir por los directivos modernos, por lo que confirma que este modelo de liderazgo es el que se ajusta a la situación actual que vive el país, por tanto da sustento a su aplicación en el ámbito comunitario. Los aportes de este estudio, sin duda, nos ayuda a consolidar una de las competencias gerenciales relacionadas con el liderazgo que deben tener los directivos de las instituciones educativas de educación básica.

Escamilla (2007) con su tesis “El director escolar. Necesidades de formación para un desempeño profesional” para optar el Grado Académico de Doctor en Educación en la Universidad Autónoma de Barcelona, tienen como objetivo conocer las necesidades de formación de los directores escolares desde la perspectiva de los sujetos involucrados en la práctica directiva, considerando también el contexto escolar donde se desarrolla el ejercicio de las funciones directivas y el contexto social con el que interactúa. En esta investigación, la muestra fue de 122 directores a nivel focal; en el cual, se identificación de necesidades formativas se articula en tres ejes principales: el director, la escuela y la sociedad. La intencionalidad del estudio es hacer confluir las necesidades individuales de formación de los directores escolares, los planteamientos teóricos sobre la transformación de la escuela como organización y con las demandas sociales conformadas y relacionadas con los nuevos entornos educativos. Las necesidades sociales consideradas están referidas a los cambios en el entorno social y relacionado con los efectos de la globalización económica, el desarrollo de las tecnologías de la Información/comunicación y su impacto en los sistemas educativos. Las necesidades organizacionales están asociadas al nuevo modelo educativo que emerge en América Latina y concretamente en México en los años noventa y que está dirigido al cambio institucional, y por último, las necesidades individuales se identifican con las necesidades del director en relación a su desempeño y formación. El diseño metodológico de la investigación proyectó la realización del estudio en dos planos: una investigación documental para conocer la necesidades sociales y organizacionales en torno a la nueva realidad y en la tesitura de la conformación de la nueva escuela; y, una investigación empírica para conocer las

necesidades individuales, relacionadas con las necesidades de formación directiva, manifestadas por directores escolares, docentes y funcionarios de diferentes niveles de la administración educativa. Los directores de educación básica del Estado de Nuevo León, México, conforman la población del estudio, de la cual se obtuvo una muestra representativa para obtener información pertinente sobre el ejercicio de su práctica directiva y aspectos relacionados con su formación, utilizándose técnicas cuantitativas y cualitativas. Las conclusiones de la investigación permitieron conocer las necesidades normativas, expresadas y percibidas a partir de las cuales, y en un proceso de triangulación, fueron identificadas las necesidades de formación de los directores escolares y son el sustento para la puntualización de algunos elementos principales del nuevo perfil del director de educación básica. Las necesidades de formación a su vez se agruparon en tres ámbitos: a) El director como sujeto del cambio. b) El director como autor del cambio. c) El director como gestor del cambio.

Con respecto a la gestión de recursos educativos tenemos a Velasco (2012), quién presentó la investigación: *Uso de material didáctico estructurado como herramienta didáctica para el aprendizaje de las matemáticas*. Universidad de Valladolid. Segovia España; tuvo como objetivo realizar una conceptualización sobre que entendemos por recursos didácticos, para luego centrarnos en destacar la relevancia del uso de material en la enseñanza aprendizaje de esta área. Además el autor recopiló una cantidad de materiales didácticos organizados de manera estructurada basados en contenidos oficiales del currículo, también, presenta una serie de actividades que se pueden desarrollar con cada material. Como resultado de esta investigación el autor concluye que es trascendental en todo proceso enseñanza aprendizaje de las matemáticas el uso de material concreto ya que permitirá una mejor asimilación en los estudiantes. Este trabajo coincide con la teoría del desarrollo cognitivo de Piaget ya que los niños y niñas del nivel primario están comprendidos en la etapa de las operaciones concretas en la que la utilización de materiales educativos resultan muy importantes.

Finalmente tenemos Aquino y Maturano (2011) quienes manifestaron en su investigación, la importancia del material didáctico en la enseñanza de las matemáticas en tercer grado de primaria. Universidad Pedagógica Nacional. México-D.F. cuyo objetivo principal fue investigar sobre la importancia del material

didáctico en la enseñanza de las matemáticas en tercer grado de educación primaria se apoyaron en las propuestas del constructivismo, en especial en Piaget con las características y como aprenden los estudiantes de 7 a 11 años y Ausubel con el aprendizaje significativo. La metodología utilizada fue la descriptiva, concluyendo estar de acuerdo con la corriente constructivista en el proceso de enseñanza aprendizaje de las matemáticas y que no basta la memorización o mecanización de operaciones y conceptos sino que es necesario el uso de material didáctico debido que favorece la participación, genera nuevas experiencias y sobre todo permite que los estudiantes construyan sus propios aprendizajes.

Antes de abordar las funciones administrativas del director, es necesario entender cómo se concibe la calidad educativa, al respecto el instituto peruano de evaluación, acreditación y certificación de la calidad educativa (IPEBA) (2013) menciona:

La ley general de educación (LGE) en su artículo 13, establece que la calidad educativa es el nivel óptimo de formación que debieran alcanzar las personas para hacer frente a los retos del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y aprender a lo largo de toda la vida.
(p. 13)

Con esto quiere decir que la educación a lo largo de toda la vida, debe permitir a cada persona dirigir su destino en un mundo donde los cambios vertiginosos del conocimiento y las tecnologías han puesto en evidencia que lo que se ha aprendido durante nuestra formación inicial pierden rápidamente vigencia, para contra restar esta problemática y afrontar los nuevos retos, las personas requieren de habilidades fundamentales, la primera tener una mentalidad con apertura al cambio, la segunda, saber trabajar en equipo, la tercera, saber escuchar, escribir y hablar, por último dar soluciones a los problemas de forma creativa. Estas habilidades se deben formar en nuestros estudiantes a lo largo de toda su escolaridad y estudios superiores ya que son indispensables para el éxito de una persona en los diferentes campos del saber.

Para lograr una calidad educativa, es imperativo tener un gestor, entonces, es necesario abordar sobre las funciones administrativas del director, para ello, empezaremos por definir su liderazgo educativo, en ese sentido,

Representaciones de la UNESCO en Perú (2011) sostiene que el director “Es el responsable de los procesos de gestión educativa, pedagógica y administrativa, debiendo lograr óptimas condiciones para el adecuado desempeño profesional de los docentes, a fin que los estudiantes obtengan las competencias necesarias, por grado y edad”. (p.9)

Como se ha dicho en el párrafo anterior, el director de una escuela es la máxima autoridad y sobre él recae responsabilidad funcional en el área pedagógica y administrativa. Tiene como responsabilidad el planeamiento estratégico de los recursos humanos y de infraestructura, además de orientar los objetivos y organización, promueve y empodera el trabajo en equipo, propicia el buen clima laboral con el propósito de lograr una educación óptima.

De igual modo Chiavenato (2006) quien señaló que: “la gestión del director sugiere, tanto la posesión del conocimiento como la capacidad para actuar adecuadamente. Esto es, al desarrollar las competencias, el director debe tener acceso a los conocimientos y tener la oportunidad de practicar las destrezas” (p. 147).

Del texto se deduce que para ejercer una gestión directiva se necesita de conocimiento y capacidad, es decir, las escuelas necesitan de directores que comprendan, apliquen y promuevan los nuevos paradigmas de gestión, donde la creatividad e innovación se den en forma permanente, además, le proporcionen a sus docentes oportunidades necesarias para desarrollar y poner en práctica sus habilidades y destrezas al desempeñarse de acuerdo a los planes estratégicos de su organización. En definitiva, el director es la pieza clave en la Institución de enseñanza, después del docente. El éxito en el cumplimiento de las finalidades institucionales depende en gran medida en su capacidad de ideas, conducir y movilizar a la comunidad para lograr los objetivos institucionales.

Las funciones gerenciales del director en las organizaciones, constituyen un factor determinante en el logro de los objetivos establecidos, de acuerdo con los planteamientos de Chiavenato (2006) “la gerencia se refiere a las organizaciones que efectúan actividades de planificación, organización, dirección y control, a objeto de utilizar sus recursos humanos, físicos y financieros con la finalidad de alcanzar objetivos, comúnmente relacionados con beneficios

económicos” (p. 146).

Estos procesos ayudarán al planeamiento estratégico de las actividades de gestión, por ende, mejorará el quehacer educativo, con el propósito de conseguir las metas trazadas por la escuela. Además, estos procesos ayudarán a conducir la gestión institucional basada en su misión y visión con el objetivo de mejorar su proyecto de vida institucional.

La planificación como herramienta de gestión dentro de las funciones directivas ayudará a tener presente factores externos e internos que puedan afectar el logro de los objetivos. De acuerdo con Daft (2004) “la planificación es la acción que indica donde quiere estar la organización en el futuro y la manera de llegar allí, significa definir metas de desempeño futuro, seleccionar actividades y los recursos necesarios para alcanzarlas” (p. 6).

Planificar representa la primera acción de toda gestión institucional, a través de esta, se busca propiciar el logro de los objetivos y de una política administrativa, esto es fundamental para el futuro de toda organización. Este proceso nos permite elaborar un plan estratégico que erradicará cualquier acto de improvisación dentro de la escuela.

La puesta en marcha de los objetivos y las diferentes actividades involucra a toda la comunidad educativa encabezada por el director, ya que, es quien preside todas las comisiones para elaborar los instrumentos de gestión. No obstante, es necesario, que estos instrumentos estén acorde a la realidad de la escuela. Todo esto ayudará a que el plan de trabajo se ejecute sin ningún inconveniente.

En cuanto a la estructura organizacional según Barrera (2004) “debe estar constituida sobre el propósito de simplificar procesos, eliminar trabas, facilitar la fluidez y potenciar el manejo honesto con un mínimo de estructura y un máximo de eficiencia” (p.76).

Es relevante mencionar las funciones de cada área y que éstas sean conocidas suficientemente por quienes tienen la responsabilidad de ejecutarlas. Es decir, se debe repartir los trabajos, con el propósito de permitir su ejecución en forma eficaz.

Para que toda escuela logre sus objetivos trazados, es importante que se establezca su organización, entendida por Koontz (2004) “como el conjunto de

acciones coordinadas de dos o más personas con el propósito de llegar a un objetivo común” (p.31).

Esto quiere decir, que una buena organización permite que se desarrolle los planes específicos a través de acciones concretas, para ello, se debe preparar los recursos humanos y de infraestructura, también se debe repartir las funciones y responsabilidades de quienes laboran en las diferentes áreas, además, se debe determinar los procedimientos y sistemas de trabajo apoyándose en aportes de otras disciplinas a fines al campo organizacional.

Zeus y Skiffington (2002), mencionan que “se espera que los directivos sean multifuncionales, que dominen múltiples técnicas, que tengan don de gente y sean capaces de formar equipos” (p.91).

De lo expresado, se deduce que el director es la persona de visión holística e integral; ellos deben motivar a los empleados para que desempeñen su actividad y así lograr los objetivos de la organización, mediante el liderazgo y la toma de decisiones comunes, en ese sentido Robbins (2000), afirma:

Es responsabilidad de la dirección buscar la conciliación de los intereses de la organización, a través de los objetivos previstos, utilizando la autoridad, la disciplina, el factor social o humano y la responsabilidad efectiva de los equipos humanos en la búsqueda de calidad y competitividad dentro de cualquier ámbito, como el industrial, comercial, educativo, público o privado (p.57).

Por otra parte, es importante acotar en relación a los equipos directivos, según Álvarez (2000) que:

“el éxito o fracaso en la gestión no depende solamente de la correcta administración de los recursos económicos, ni del buen criterio con que interprete y aplique la legislación en materia educativa, sino que se relaciona con ciertas habilidades y destrezas personal” (p. 141).

Es importante recalcar que el director no debe ser simplemente un

administrador que se limita a aplicar las normas del sistema educativo emanadas por el MINEDU, sino deberán ser proactivos con capacidad de líder y autoridad dentro de la escuela, estos deben trabajar en forma coordinación con los docentes y padres de familia.

Una buena organización liderada por el director atiende a profesores, alumnos, familias; ejecuta la planificación a través de un seguimiento interno de las actividades para el cumplimiento de los objetivos; una buena organización permite el acompañamiento y monitoreo de las tareas de todo el personal; además, una organización atiende los requerimientos de otras instituciones como UGEL, MINEDU; se preocupa por el mantenimiento de la infraestructura, falta de personal y sobre todo, una buena organización busca alianzas con otras instituciones públicas o privadas para fortalecer vínculos estratégicos que permitan el bienestar institucional.

En relación al control, Chiavenato (2006) plantea, “el control comprueba si todas las etapas de proceso marchan de conformidad con el plan adoptado, las instrucciones transmitidas y los principios establecidos, con el objetivo de ubicar las debilidades y los riesgos para rectificarlos y evitar que se repitan” (p.105).

Después de planificar y darse la organización dentro del plantel educativo, es imperativo que los directivos, docentes y personal administrativo realicen una evaluación de lo organizado para identificar las deficiencias que afectan el cumplimiento de los objetivos institucionales y mejorarlas.

Esta evaluación debe ser precisa y constructiva porque busca subsanar errores que dificultan el progreso de las instituciones.

Al respecto, Representación de la UNESCO en el Perú refiere que “Esta etapa nos permite asegurar que la ejecución responda a la programación, además nos da la posibilidad de revisar el esquema de responsabilidades y distribución de trabajo que se diseñó para el logro de objetivo y metas trazados.” (p. 46).

Como se dicho en el párrafo anterior, el control es un instrumento clave en todo proyecto, porque repercute en el trabajo y el desarrollo de la organización, se da como una etapa de reflexión que permite analizar fortalezas, amenazas y

deficiencias en busca de mejorarlas y progresar como organización.

Desde una visión holística el control debe ser intensivo y de mejora, donde la fiscalización no cabría en este nuevo contexto porque dañaría el clima institucional y la mejora organizacional.

En conclusión, estudios demuestran que el mejoramiento continuo es una herramienta fundamental que renueva los procesos administrativos, permite que las organizaciones estén actualizadas, se vuelvan fuertes y eficientes.

Para que se de esto, la planificación, organización y control aseguran que la infraestructura, servicios y procesos internos cumplan con las expectativas de una sociedad en el siglo XXI. La planificación vista desde un enfoque participativo y estructurado busca mejorar el servicio educativo a través de nuevas herramientas y técnicas para el logro de los objetivos trazados por la escuela. Además, una buena organización que busca mejorar el desempeño de los actores educativos permitirá que lo planificado se de en forma natural y orientado a la búsqueda del éxito de la organización,

Por consiguiente, se concluye que la administración de una institución requiere del ejercicio constante de ciertas responsabilidades directivas: planear, organizar, dirigir y controlar (denominadas las dimensiones del proceso administrativo).

Planear. ¿Qué se va hacer? Incluye la definición de las metas, establecimiento de la estrategia y desarrollo de planes para coordinar las actividades.

Organizar. ¿Cómo se va hacer? Determinación de las actividades a realizar, quién las llevará a cabo, cómo deben agruparse, quién informa a quién y dónde se decidirá.

Dirigir. Supervisar que se estén realizando las actividades conforme a lo planeado. Incluye la motivación y conducción de los subordinados, selección de los canales de comunicación más efectivos y resolución de conflictos.

Controlar. Vigilar las actividades para asegurar que se estén llevando a cabo conforme se planearon y corregir cualquier desviación significativa.

En la actualidad es necesario mejorar la educación en nuestro país, ya que permitirá el desarrollo sostenible y una mejor calidad de vida. El camino para llegar a tal meta requiere que las instituciones educativas impartan una educación de calidad. En ese sentido, las escuelas deben reflexionar sobre las metas que se proponen lograr, para ello deben identificar y priorizar los retos que necesitan superar. Para que se de esto y se pueda lograr las escuelas deben implementar mecanismos que les permitan encaminar sus acciones a la mejora del proceso enseñanza aprendizaje que asegure que todos sus estudiantes alcancen una educación integral y de calidad.

En el gestionar de toda institución educativa la evaluación es un proceso fundamental que permite visualizar si la escuela brinda una educación de calidad porque nos permite comprender si los procesos y estrategias que utilizamos enfrentan la tarea de mejorar los resultados previstos en la planificación. Además, nos hace entender la relación entre las acciones que realiza la escuela y sus resultados que va obteniendo, todo esto permitirá que la información que se recoja nos haga reflexionar y tomar decisiones en mejora de calidad educativa.

Por otro lado, las dimensiones como base para esta investigación se han tomado del Marco del Buen Desempeño Directivo, es por eso, que en el siguiente apartado abordaremos el desempeño directivo desde una perspectiva planteada por el MINEDU, es decir, a través de dos dimensiones, la primera que involucra el rol del director desde la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y la segunda sobre la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes, con el objetivo de contribuir en la práctica pedagógica del docente, sus condiciones de trabajo y el funcionamiento óptimo de la escuela y sobre todo dar énfasis a la mejora de los aprendizajes.

Sobre esto, MINEDU (2014) menciona en el Marco del Buen Desempeño Directivo (2014) (MDBDD):

La escuela que queremos propone alcanzar un conjunto de resultados deseables, tanto a nivel de los aprendizajes de los

estudiantes como de la propia escuela. Se proponen cambios estructurales mediante el desarrollo de: Un modelo de gestión escolar centrado en los aprendizajes; a partir del liderazgo pedagógico del equipo directivo, que permita las condiciones necesarias para alcanzar los aprendizajes fundamentales, deseables y necesarios en todas y todos los estudiantes. Una organización escolar democrática, pertinente a las necesidades y contexto de la escuela.

Una escuela acogedora que desarrolle una convivencia democrática e intercultural entre los integrantes de su comunidad, así como un vínculo con las familias y comunidad. (p.13)

El Marco del buen desempeño directivo valora el rol directivo, su liderazgo y gestión, asumiendo su responsabilidad en el logro de los aprendizajes de los educandos. Esto implica que el director tenga voluntad para el cambio, mejore el clima laboral y logre que los actores educativos ejerzan su función solo por cumplimiento, sino que su compromiso laboral se dé por identidad con su institución.

Con el tiempo y las demandas que esta sociedad necesita, el desempeño directivo requiere de nuevas competencias gerenciales, donde el pilar de toda gestión es la concertación y el buen trato, dejando de lado la subordinación e implantando una gestión en democracia. Finalmente, el director cumple un rol preponderante porque gracias a su labor habrá mejora en los aprendizajes, mejor infraestructura y mejor clima institucional.

Así mismo MINEDU (2014) propone dos dimensiones que son el pilar de todo el desempeño directivo.

Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes que Abarca las competencias que lleva a cabo el directivo para construir e implementar la reforma de la escuela, gestionando las condiciones para la mejora de aprendizajes a través de la planificación, la promoción de la convivencia democrática e intercultural, y la

participación de las familias y comunidad, y evaluando sistemáticamente la gestión de la institución educativa. (p. 35).

Un gran factor de éxito de las instituciones educativas se debe a la gestión del personal directivo, es decir, el nuevo líder pedagógico debe tener competencias que le permitan construir con todos los actores educativos una escuela ideal donde el centro de su quehacer son los estudiantes y sus aprendizajes. La dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes busca mejorar los aprendizajes, primero a través de la planificación. En ese sentido, Representación de la UNESCO en el Perú (2011) menciona que “el director con su equipo decide que hacer y determinar el cómo, a través de estrategias que convierten a la institución educativa en un centro de excelencia pedagógica, de acuerdo a la misión y visión del Proyecto Educativo Institucional”. (p.42)

Según este nuevo enfoque, el director conduce este proceso gerencial teniendo como base los procesos pedagógicos, el clima escolar e institucional, las características de los educandos y sus necesidades, todo esto enfocado a las metas deseadas en cuanto a los aprendizajes de los estudiantes.

Otra competencia que se requiere del equipo directivo es que promuevan la participación democrática de los diversos actores de la escuela y la comunidad. En ese sentido, Helfer (2015) en su libro *el Caminar de la Propuesta de Fe y Alegría* nos aclara que:

La escuela no es solo un espacio laboral y profesional educativo, es también el escenario donde se tejen experiencias y vínculos, se vive una trama de relaciones humanas, con diferencias, negociaciones, acuerdos, conflictos. En *Fe y Alegría* la complejidad de cada escuela, hace que se entienda que cada una de ellas es una entidad única.”

Dicho lo anterior, esta idea es una nueva forma de ver la escuela, como una comunidad de personas que conviven muchas cosas en el día a día y como proyecto conjunto del que participan, además, debemos desterrar la idea que solo la escuela y sus metas de aprendizajes son un aspecto técnico, pues de tratarse de una convivencia hablamos de un asunto ético y humano, donde los valores

compromisos de las personas son trascendentales. Una gestión con una tendencia hacia la valoración constante del componente humano sobre otros elementos, tendrán mayor éxito en el logro de sus objetivos propuestos en el PEI.

Continuando con otra competencia gerencial que favorezca las condiciones operativas y que aseguren aprendizajes de calidad son el manejo de recursos humanos, materiales, de tiempo, financieros y prevención de riesgo la. Ante esta situación Representantes de la UNESCO en Perú (2011) refirieron que: “la gestión administrativa es el manejo de los recursos económicos, materiales humanos procesos técnicos, de tiempo de seguridad higiene y control de la información, cumplimiento de la normatividad y superación de las funciones”. (p.33)

Actualmente los colegios públicos tienen muchas carencias, para superar estas deficiencias el director es pieza clave para dar la solución, para ello debe gestionar y pedir ayuda al Ministerio de Educación, a sus aliados y padres de familia; con el propósito de mejorar la infraestructura y obtener adquisiciones relevantes para su escuela con el fin de mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes. Además, una buena gerencia de la escuela permitirá que todos los actores educativos estén satisfechos y seguros mejorando de esa manera la imagen de su institución.

Finalmente otra competencia que requiere un director para una escuela ideal del siglo XXI es la de liderar los procesos de gestión, al respecto Representación de la UNESCO en el Perú refiere que “Esta etapa nos permite asegurar que la ejecución responda a la programación, además nos da la posibilidad de revisar el esquema de responsabilidades y distribución de trabajo que se diseñó para el logro de objetivo y metas trazados.” (p. 46).

Un líder gerencial hace transitar a su institución hacia estándares superiores de enseñanza, para ello la herramienta más eficaz que nos muestra un panorama real de cómo se está avanzando a nivel de metas trazadas en la planificación es la evaluación, ya que a través de esta herramienta se podrá detectar fallas a nivel de infraestructura, recursos humanos, recursos materiales, tiempo y seguridad que atentan contra la mejora de la calidad educativa.

Otra dimensión que sustenta esta investigación es la que propone MINEDU (2014) y se refiere a que:

Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes que comprende las competencias del directivo enfocadas hacia el desarrollo de la profesionalidad docente y el proceso de acompañamiento sistemático al docente para la mejora de los aprendizajes desde un enfoque de respeto a la diversidad e inclusión (p. 35).

Una buena gerencia educativa se identifica con el alcance e importancia de la calidad total, donde un sistema de gestión de calidad está basado en un conjunto de normas concatenadas e interrelacionadas el cual busca administrar una escuela en forma ordenada con el propósito de buscar la satisfacción de las necesidades y expectativas de los estudiantes y usuarios.

Pintado (2011) en su libro Comportamiento Organizacional recalca “que los 3 pilares básicos en los que se basa un buen sistema de gestión de calidad son: Planificación de gestión de la calidad, control de gestión de la calidad y mejora continua de la calidad.” (p. 221)

Es decir, un director dentro de su rol gerencial debe conducir, guiar y apoyar permanentemente al personal de su escuela, debe promover y fortalecer una cultura basada en la cooperación mutua, clima laboral y la calidad de vida laboral. En cuanto a la formación continua para la mejora de la práctica pedagógica, Helfer (2015) menciona la experiencia sobre el rol del director y los equipos de gestión en Fe y Alegría:

Además del equipo directivo que tiene como responsabilidad principal la gestión institucional, existen los equipos de docentes que sus manos la gestión pedagógica, organizados por nivel y o ciclo de estudios, por áreas curriculares, por grados, en cada grupo lidera un docente coordinador. Es responsabilidad de los equipos pedagógicos la gestión del currículo, tanto la planificación, la ejecución como la evaluación para la retroalimentación. Las principales acciones son:

Actualizar y diversificación curricular para que los centros brinden

una formación pertinente, articulada a la cultura y a las necesidades e intereses de la comunidad local.

Asegurar la secuencia de contenidos a lo largo de toda la escolaridad, proponiendo aprendizajes cada vez más complejos y de mayor demanda cognitiva.

Motivar y facilitar el desarrollo de estrategias metodológicas activas.

Revisar los procesos de evaluación de aprendizajes, evalúan los resultados y propician la innovación en la práctica docente en aras de lograr la calidad educativa que se espera. (p. 81,82)

El trabajo en equipo y la coordinación son medios relevantes que ayudarán al director a desarrollar en sus docentes una labor formativa y profesional porque permite en ellos generar una autoevaluación de su práctica pedagógica, para que se de este cambio los directivos deben emplear mecanismos que ayuden a la formación y fortalecimiento en equipos de trabajos, esto ayudará que entre docentes se creen grupos de inter aprendizajes, permitiendo espacios de reflexión y solución de problemas reales de la práctica docente en la escuela y desafíos de innovación pedagógica.

Para concluir, según el Ministerio de Educación, un líder gerencial necesita gestionar los procesos pedagógicos a través del acompañamiento y monitoreo, dicho lo anterior Helfer (2015) lo señala “como algo más sistemático que la coordinación, más directamente concernido con velar por la calidad de los procesos que simplemente verificar el cumplimiento de las actividades programadas”. (p. 83)

El monitoreo y acompañamiento, sin duda alguna, son piezas claves de aplicación, más no resultan exitosas cuando se realizan con el afán de sancionar, o despedir al docente. El monitoreo y acompañamiento tienen por objetivo detectar deficiencias que vienen interfiriendo en el desempeño de la práctica docente, a efecto de buscar las mejores alternativas que logren revertir estos problemas. También el monitoreo y acompañamiento sirven para evaluar las políticas de la escuela plasmadas en su visión y misión institucional, determinando si es

necesario reformularlas o rediseñarlas. En definitiva este proceso es indispensable y como dice Edgar Alan Pintado Pasapera “Si no se mide lo que se hace, no se puede controlar y si no se puede controlar, no se puede dirigir y si no se puede dirigir, no se puede gerenciar y si no se puede gerenciar, entonces no podrá lograr el desarrollo organizacional.

Esta investigación tiene como segunda variable la gestión de recursos educativos, al respecto MINEDU en el cuaderno ROF menciona que la gestión de materiales y recursos educativos:

Es un proceso operativo orientado a garantizar la pertinencia, dotación oportuna y el uso pedagógico de materiales y recursos educativos, a fin de facilitar el logro de los aprendizajes de los estudiantes y facilitar la enseñanza del docente en educación básica y superior. (p. 45)

Esto reafirma, la gran importancia que tiene los diferentes recursos educativos en el quehacer pedagógico, el ministerio de educación en el reglamento de organización y funcionamiento garantiza la entrega oportuna de los diferentes recursos educativos que necesitan las escuelas para la mejora de los aprendizajes y por ende mejorar la calidad educativa .

Por otra parte MINEDU también la define como “todos aquellos elementos, medios o materiales que utilizamos para posibilitar y favorecer el proceso de aprendizaje y enseñanza en nuestros estudiantes” (p. 4).

Estos materiales educativos facilitan el proceso de enseñanza aprendizaje, ya que cuando el maestro o maestra lo utiliza en su quehacer pedagógico ayudan a que sus estudiantes despierten el interés por aprender permitiendo que el alumno o alumna desarrolle capacidades y competencias. Además, los materiales educativos estimulan la curiosidad y la imaginación.

También MINEDU menciona que “son los elementos físicos que poseen y buscan transmitir un mensaje educativo; tales como un video, un texto, un proyector, etc. Contienen un mensaje educativo, el docente los utiliza para llevar a cabo el proceso de aprendizaje y enseñanza” (p. 4).

El material educativo es un complemento que el docente utiliza en su trabajo pedagógico, esta práctica permitirá una mejora sustancial en los aprendizajes, los diferentes materiales educativos son herramientas que permiten que los estudiantes aprendan mejor y sobre todo cuando el docente utiliza estos recursos está respetando los diferentes estilos de aprendizaje.

Una definición clásica la encontramos en Mattos (1963) recursos educativos son: Los medios materiales de que se dispone para conducir el aprendizaje de los alumnos (p. 218).

Se deduce, que los recursos educativos son los que contribuyen en la conducción del aprendizaje. Es decir, para lograr aprendizajes significativos en los estudiantes es preciso que los maestros y maestras hagan uso de los diferentes recursos en sus sesiones, de esa manera se podrá motivar y se logrará un interés por los temas a trabajar, esto permitirá que los alumnos construyan sus conocimientos y puedan utilizarlo en su vida cotidiana.

Según la Dirección Nacional de Educación Secundaria y Superior Tecnológica (DINESST) del Ministerio de Educación (2004), El Centro de Recursos Educativos (CRE):

Es el espacio escolar de gestión de la lectura, centrado en las necesidades e intereses de los alumno (a), que asisten a la Institución Educativa para realizar aprendizajes que les permitan desarrollar sus capacidades fundamentales: pensamiento creativo, pensamiento crítico, resolución de problemas y toma de decisiones (p.11).

Los centros de recursos educativos se complementan con el trabajo realizado en el aula, ya que va a permitir que los estudiantes encuentren una gran variedad de recursos permitiéndoles trabajar su creatividad, pensamiento crítico, además, el uso de diferentes materiales concretos, audiovisuales, etc, permitirá que los niños y niñas aprendan respetando sus estilos de aprendizaje ayudando a que todos alcancen los logros esperados.

En la actualidad, las escuelas funcionan los CRES como soporte pedagógico para la mejora del servicio educativo.

Según la Dirección Nacional de Educación Secundaria y Superior Tecnológica (DINESST) (2004) el Centro de Recursos Educativos:

Es el soporte fundamental para la diversificación e innovación curricular, la investigación y la formación continua. Gestiona los documentos impresos, audiovisuales e informáticos que se encuentran en su espacio físico, como también la totalidad de los recursos y la información que circula en la Institución Educativa. Un rasgo distintivo del Centro de Recursos Educativos es su capacidad de recuperar y conservar los mejores trabajos producidos en la Institución para ponerlos al servicio de la comunidad educativa. Orientado por el enfoque de sociedad educadora, el Centro de Recursos Educativos establece lazos dinámicos y colaborativos con el entorno social y cultural del centro (p. 12).

Son relevantes porque generan procesos de reflexión e indagación, tanto en los educandos como en los maestros. Otro punto muy importante a considerar es que dichos recursos deben posibilitar el trabajo e interacción entre pares. Esto se ve reflejado en trabajos y proyectos grupales. Los recursos educativos permiten a los docentes:

Tener como referente el manual del docente y el texto de grado al momento de programar.

Tener y conocer una propuesta de una secuencia al momento de programar.

Seleccionar mejor y con mayor precisión los contenidos a trabajar. Orientar el diseño de las actividades de aprendizaje.

Proponer ejercicios complementarios a los realizados en el aula. Orientar el proceso de la evaluación del aprendizaje.

Generar actitudes para la investigación-acción. (DINESST, p. 5)

Los recursos educativos permiten a los estudiantes: Despertar el interés por el aprendizaje.

Activar los procesos cognitivos, afectivos y sociales.

La información que brindan está relacionada con hechos y situaciones reales que son parte de la vida cotidiana.

Fijar los aprendizajes.

Estimular la imaginación y la capacidad de abstracción. Ahorrar tiempo.

Estimular la participación activa y el trabajo en equipo.

Desarrollar la curiosidad y el emprendimiento (DINESST, p. 9).

Para Ledesma y Laos (2013) Los recursos educativos son importantes porque cumplen ciertas funciones y al respecto mencionan:

El maestro juega un papel importantísimo ya que es la persona que proveerá a sus estudiantes de estos recursos didácticos, los cuales contribuirán a que los niños realicen un proceso de aprendizaje adecuado teniendo en cuenta la edad y el nivel educativo. (p. 75)

Es importante tener en cuenta que el uso de recursos educativos favorece los procesos de aprendizaje y enseñanza. Las funciones de los recursos educativos se relacionan con etapas del proceso de aprendizaje. Hoy en día, los recursos educativos se eligen y usan en función a las necesidades e intereses de los estudiantes, ya que son ellos quienes manipularán dicho material, en relación a las capacidades que se busca desarrollar. Es así que los educandos se convierten en protagonistas y constructores de un aprendizaje más autónomo.

Los recursos educativos sirven para recuperar aprendizajes previos, en ese sentido Rojas (2003) sostiene que los recursos educativos “estimulan la función de los sentidos y los aprendizajes previos para acceder a la información, al

desarrollo de capacidades y a la información de actitudes y valores.” (p. 19)

Todas las personas poseen algún tipo de experiencias, conocimientos. Considerar estos aprendizajes previos es el punto de partida para generar nuevos aprendizajes. Se aprende mejor aquello que está relacionado con la propia experiencia. Es así que ciertos recursos educativos posibilitan la recuperación y aprovechamiento de dichos aprendizajes.

Es importante recordar que si consideramos que la labor educativa debe centrarse en el rol protagónico de los estudiantes, el rol del docente será el de un mediador que selecciona adecuada y oportunamente los recursos a utilizar.

Los recursos educativos se utilizan para la construcción de aprendizajes, al respecto Rojas (2003) afirma “la importancia de los materiales educativos hacen posible la ejercitación del razonamiento y la abstracción para generalizar, favoreciendo la educación de la inteligencia, para la adquisición de conocimientos” (p.76)

El aprendizaje significativo implica que los estudiantes organicen la información sobre un tema, teniendo en cuenta sus motivaciones y necesidades. Esto a la vez requiere de una selección adecuada y pertinente de materiales que los ayuden a establecer relaciones y conexiones entre aprendizajes previos y los nuevos. Los recursos educativos juegan un rol muy importante, ya que cuando el material es seleccionado adecuadamente, sirve para facilitar el establecimiento de dichas conexiones y procesos que posibilitarán el aprendizaje significativo.

Los materiales distribuidos para secundaria propician el aprendizaje autónomo porque: “Desarrollan autonomía, el sentido crítico, creativo, la capacidad para la resolución de problemas y la toma de decisiones; mediante un proceso reflexivo y continuo” (DINESST, p. 9).

Los recursos educativos promueven el trabajo cooperativo. Los seres

humanos son seres sociales por naturaleza y uno de los fines primordiales de la labor educativa es favorecer procesos de socialización entre los estudiantes; procesos que enriquezcan sus vidas y los llenen de experiencias para poder desenvolverse mejor en la sociedad, afrontando retos y desafíos a lo largo de la vida, promoviendo una cultura de tolerancia y comprensión, de respeto a uno mismo y al otro. Los docentes saben lo importante que es enseñar a trabajar en equipo; por tanto, deben aprovechar las posibilidades que brindan los recursos educativos con los que cuenta la institución educativa (MINEDU, p. 11).

Las dimensiones de la segunda variable según la guía de gestión de centros de Recursos Educativo del MINEDU (2005) se dan a través de tres áreas: Organización, conservación y gestión participativa.

En cuanto a la organización encontramos diferentes tipos de Recursos Educativos:

- a) Materiales impresos y manuscritos: en este grupo encontramos libros, folletos, revistas, periódicos, fascículos, atlas, mapas, planos, cartas, libros de actas y documentos de archivo histórico, entre otros.
- b) Materiales audiovisuales e informáticos: videos, CD, DVD, recursos electrónicos, diapositivas, láminas, fotografías, pinturas, otros.
- c) Material manipulativo: globos terráqueos, tableros interactivos, módulos didácticos, módulos de laboratorio, juegos, colchonetas, pelotas, raquetas, instrumentos musicales. Incluye piezas artesanales, reliquias, tejidos, minerales, etcétera.
- d) Equipos: proyectos multimedia, retroproyector, televisor, videgrabadora, DVD, écran, pizarra eléctrica, fotocopiadora (p. 48).

Es decir, el término de recurso educativo está referido a todo tipo de medio que sirva dentro del quehacer educativo, específicamente en el proceso enseñanza aprendizaje, permitiendo a los estudiantes apoderarse de nuevos conocimientos de una manera natural y lúdica.

La selección y adquisición de los recursos educativos están orientadas por el PCC y el Perfil de Usuarios elaborado por el CRE. De este modo se garantiza la lectura funcional y la lectura de entretenimiento de estudiantes y docentes.

En efecto, al inicio de cada periodo escolar los docentes de todas las Instituciones Educativas realizan la programación anual como parte del proceso de diversificación curricular. Esta es la oportunidad para que el bibliotecario centralice la bibliografía y lista de materiales educativos sugeridos por el trabajo pedagógico, tome conocimiento de los temas transversales seleccionados por la institución y formule una lista preliminar de material bibliográfico para adquisición.

La lista preliminar elaborada por el bibliotecario puede ser enriquecida por docentes lectores, padres de familia enterados o asesores externos (autores, personalidades de la cultura local). El cuadro final de requerimientos de material bibliográfico será presentado al Comité de Gestión del CRE y a la Dirección de la Institución Educativa para su aprobación y adquisición.

Es necesario que los docentes cuenten con una lista clasificada, comentada y actualizada de los materiales impresos, audiovisuales y tecnológicos del Centro de Recursos Educativos, para sugerir nuevos títulos. Si los diversos materiales educativos están debidamente clasificados y catalogados será fácil establecer los vacíos temáticos de títulos y autores para solicitarlos en donación.

Conviene organizar campañas de donación de libros y otras publicaciones basadas en listas de autores y títulos que la institución educativa desea recibir, para evitar la llegada de materiales innecesarios, desactualizados o inadecuados.

a) La conservación de los recursos educativos

A continuación se presentan algunas recomendaciones para preservar los diversos tipos de recursos educativos.

Libros y todo tipo de impresos:

Establecer acuerdos con los estudiantes y docentes para el buen uso y conservación de los materiales educativos.

Educar al usuario para que no realice inscripciones en los textos ni los mutile.

Evitar que el área de almacenamiento tenga filtraciones de agua o humedad excesiva, o queden expuestos a la luz solar.

Ventilar adecuadamente el ambiente para evitar la formación de microorganismos dañinos.

Realizar el mantenimiento e higiene diarios.

Establecer la limpieza profunda por lo menos 3 veces al año. Eliminar el polvo libro por libro y así los demás materiales con el uso de escobillas de fibra suave.

Si se usan cintas adhesivas para forrar, éstas no deben exceder los límites del forro para evitar que los textos se peguen entre sí.

Materiales audiovisuales

No deben estar expuestos a la humedad, al polvo, a la luz solar directa, ni al calor excesivo.

Las cintas de audio y vídeo deben ser rebobinadas periódicamente para evitar la formación de hongos y su sequedad.

Las cintas de audio y vídeo deben almacenarse en posición vertical. Las cintas grabadas deben estar claramente rotuladas.

Las cintas deben trasladarse en su estuche y sólo deben ser retiradas de él, para su reproducción y luego de ésta, volver a ser guardadas.

Las cintas de audio y vídeo no deben acercarse a imanes, fuentes de rayos X y demás formas de radiación. Debido a su diseño podría perderse la información registrada.

Materiales manipulativos

Mantener limpios todos los materiales.

Establecer un espacio adecuado que separe cada material y ayude a mantener el orden y su conservación. Este ambiente no debe ser húmedo.

Seleccionar los balones más livianos de los más pesados de manera que se evite deformarlos.

La presión de aire de las pelotas de vóleybol, básquet y fútbol debe ser controlada periódicamente.

Las colchonetas, taburetes y cajones deben ser limpiados después de su uso. No se deben dejar a la intemperie.

Evitar enrollar las colchonetas. Deben guardarse extendidas para evitar su deterioro. Tampoco se debe colocar peso sobre ellas al guardarse.

Los instrumentos musicales, luego de usarse, deben guardarse limpios y ordenados. En ningún caso, deben ubicarse unos encima de otros.

En el caso de los instrumentos de viento deben secarse después de ser usados. El resto de instrumentos debe guardarse en ambientes sin humedad, y dentro de las cajas y estuches correspondientes. En caso de instrumentos que no cuenten con estuche debe usarse cajas de cartón o algún tipo de caja que los proteja.

Se recomienda asignar un espacio para cada tipo de instrumento. Los instrumentos musicales deben ser afinados periódicamente.

Equipo audiovisual

Los equipos audiovisuales no deben estar expuestos a la humedad, al polvo, a la luz solar, ni al calor excesivo. Tampoco deben usarse cerca de imanes o fuentes de radiación.

Los equipos audiovisuales deben ser limpiados periódicamente de acuerdo a las indicaciones del fabricante, paño levemente húmedo para el exterior, en los televisores, radiograbadoras y videograbadoras, cinta limpiadora de cabezales para radiograbadora y videograbadora. Si se requiriese de una reparación mayor o mantenimiento debe enviarse al servicio técnico especializado.

Los equipos audiovisuales deben usar fundas protectoras cuando no estén en uso, las que deberán ser retiradas al usar el equipo para evitar recalentamiento.

La instalación del televisor deberá ser fija, para evitar el desplazamiento de un equipo pesado y sus consiguientes riesgos. En caso de necesidad, se deberá emplear un módulo especial para su traslado (pp. 62-63).

c) La gestión participativa del Centro de Recursos Educativos

El Centro de Recursos Educativos es un espacio democrático donde interactúan estudiantes, docentes y padres y madres de familia, liderados por el director de la Institución Educativa y el bibliotecario animador de la Lectura.

El enorme esfuerzo de gestionar la lectura escolar no puede descansar en el trabajo solitario del bibliotecario, por eso es importante involucrar en la gestión del Centro de Recursos Educativos a las instancias orgánicas más representativas y donde se toman las decisiones, por ejemplo, el Consejo Educativo Institucional, el Municipio Escolar, la APAFA, etc. Es conveniente identificar a las personas o instancias de mayor credibilidad y capacidad de movilización en la Institución Educativa, para invitarlas a participar en la gestión del Centro de Recursos Educativos. Asimismo, la participación de la comunidad local y el apoyo de las organizaciones de la sociedad civil tienen un gran valor.

La primera acción a tomar es reajustar el Proyecto Educativo Institucional y el Proyecto Curricular Institucional de modo que sus funciones, requerimientos y actividades se articulen con las de toda la Institución Educativa. Es conveniente que las instancias de gestión de la Institución Educativa analicen y reconozcan las funciones del Centro de Recursos Educativos:

Planificar, gestionar y evaluar la gestión de los recursos educativos existentes en la Institución Educativa en aplicación y concordancia con el Diseño Curricular Básico y el Proyecto Curricular de Centro.

Gestionar la lectura escolar, en función a los intereses y necesidades de los estudiantes, para contribuir a que desarrollen sus capacidades fundamentales, alcancen crecientes niveles de autonomía en el aprender a aprender y formen hábitos de lectura.

Constituirse en el soporte informativo para el desarrollo docente y apoyar la investigación e innovación pedagógica, a la vez que se promueve su formación continua.

Cautelar, conservar, incrementar, organizar técnicamente y en forma articulada el patrimonio bibliográfico, documental y tecnológico de la Institución Educativa. Organizar campañas de lectura, ferias del libro y uso de las NTICs, y en general, actividades culturales que promuevan la lectura y la contextualicen.

Establecer y ejecutar convenios, alianzas, proyectos colaborativos y otras formas de interacción con instituciones culturales, académicas, empresas y organizaciones de la sociedad civil para formar redes de información, mejorar los servicios, incrementar los fondos bibliográficos, documentales, equipos didácticos y tecnológicos, que tengan como finalidad apoyar la gestión educativa.

Elaborar productos informativos y de divulgación para apoyar la gestión educativa (p. 64).

El Comité de Gestión

Las Instituciones Educativas que logren convocar a núcleos de docentes, estudiantes y padres de familia interesados en organizarse especialmente para gestionar el Centro de Recursos Educativos-CRE, pueden considerar la siguiente propuesta:

Integrantes

Director de la Institución Educativa o su representante Responsable del CRE.

Un docente por nivel de acuerdo al perfil establecido en la presente guía. Dos alumnos designados por el Municipio Escolar que deben ser líderes y lectores habitados.

Un padre o madre de familia representante de la APAFA y un padre o madre de familia designada por los Comités de Aula, comprometida con el mejoramiento de la calidad educativa.

Es necesario que la Institución Educativa formalice la designación de los integrantes del Comité de Gestión del CRE con una Resolución Directoral (pp. 65- 66).

Planteamiento del problema

Como se puede observar el problema sobre las funciones administrativas del director y la gestión de los recursos educativos en las escuelas, sigue siendo los causales para el bajo rendimiento; y según el Proyecto Educativo Nacional al 2021 (2007), sobre la Educación hoy: Un futuro por recuperar, señala:

Es imposible desconocer que el sistema educativo vigente desde hace décadas guarda una estrecha correspondencia con nuestra realidad social. La defraudación de la promesa de “educación de calidad para todos” ha permitido que se haga más evidente la desigualdad entre los peruanos, haciendo que se vea – en un sentido general – más sombrío el futuro de nuestro país. Las numerosas y viejas fallas y distorsiones de la educación peruana, nos llevan a poner más énfasis en la necesidad de un cambio integral y estructural, así como en la urgencia de empezarlo cuanto antes. A manera de ilustración de ese futuro cancelado que necesitamos reabrir, cabe señalar, por el momento, las áreas básicas de esos fracasos:

La expansión de la educación en el Perú no ha cumplido su promesa de universalidad y calidad. Todavía son muchos los excluidos, principalmente los niños más pequeños y los jóvenes de las zonas rurales más pobres del país. Muchos de los que sí acceden al sistema educativo reciben, sin embargo, servicios ineficaces y de mala calidad.

El aprendizaje se encuentra confinado a prácticas rutinarias y mecánicas que privan a niños, niñas y jóvenes de lograr realmente las competencias que requieren de manera efectiva, creativa y crítica. Tal vez no exista expresión más emblemática de esta situación que el fracaso en el aprendizaje de la lectura y la escritura, especialmente grave entre la población rural y bilingüe, víctimas de una suerte de apartheid educativo.

La gestión del aparato educativo se encuentra sumida en un marasmo de escasez de recursos, manejo ineficiente e inequitativo del presupuesto disponible, rigidez administrativa, burocratismo y, sobre todo, corrupción proliferante en todos los niveles. Esto hace del sistema actual una segura garantía para continuar la línea de fracasos antes mencionados.

Los docentes peruanos se encuentran desmotivados e incrédulos ante cualquier anuncio de cambio. Los esfuerzos que muchos de ellos realizan por innovar y dar de sí, en medio de condiciones de trabajo muy desfavorables, no son valorados por el Estado y la sociedad. Recibe igual trato aquel maestro que hace méritos extraordinarios y aquel que ni siquiera cumple con sus obligaciones mínimas (p.32).

En la RED N° 08 de la UGEL 05 SJL, 2015, los problemas son similares, deficiencia en las administraciones de las escuelas y en la gestión de recursos materiales por la carencia de estos o por las limitaciones de los docentes en manejar los recursos materiales estructurados y no estructurados, de igual manera con las equivocadas funciones administrativas del director.

1.1. Problema

Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre las funciones administrativas del director y la gestión de los recursos educativos en las instituciones educativas de la RED N° 08 - UGEL 05 - SJL, 2015?

Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre las funciones administrativas del director y la organización de los recursos educativos en las instituciones educativas de la RED N° 08 - UGEL 05 - SJL, 2015?

¿Cuál es la relación entre las funciones administrativas del director y la conservación de los recursos educativos en las instituciones educativas de la RED N° 08 - UGEL 05 - SJL, 2015?

¿Cuál es la relación entre las funciones administrativas del director y la gestión participativa del comité de recursos educativos en las instituciones educativas de la RED N° 08 - UGEL 05 - SJL, 2015?

1.2. Hipótesis

Hipótesis principal

Existe relación significativa entre las funciones administrativas del director y la gestión de los recursos educativos en las instituciones educativas de la RED N° 08 - UGEL 05 - SJL, 2015.

Hipótesis específicas

H₁: Existe relación significativa entre las funciones administrativas del director y la organización de los recursos educativos en las instituciones educativas de la RED N° 08 - UGEL 05 - SJL, 2015.

H₂: Existe relación significativa entre las funciones administrativas del director y la conservación de los recursos educativos en las instituciones educativas de la RED N° 08 - UGEL 05 - SJL, 2015.

H₃: Existe relación significativa entre las funciones administrativas del director y la gestión participativa del comité de recursos educativos en las instituciones educativas de la RED N° 08 - UGEL 05 - SJL, 2015.

1.3. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre las funciones administrativas del director y la gestión de los recursos educativos en las instituciones educativas de la RED N° 08 - UGEL 05 - SJL, 2015.

Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre las funciones administrativas del director y la organización de los recursos educativos en las instituciones educativas de la RED N° 08 - UGEL 05 - SJL, 2015.

Determinar la relación que existe entre las funciones administrativas del director y la conservación de los recursos educativos en las instituciones educativas de la RED N° 08 - UGEL 05 - SJL, 2015.

Determinar la relación que existe entre las funciones administrativas del director y la gestión participativa del comité de recursos educativos en las instituciones educativas de la RED N° 08 - UGEL 05 - SJL, 2015.

II. Marco Metodológico

2.1. Variables:

Definición conceptual

Variable (1): Funciones administrativas del director

La Ley General de Educación N°28044 – 2003 – ED, en el Art. 55° señala:

El director es la máxima autoridad y el representante legal de la Institución Educativa. Es responsable de la gestión en los ámbitos pedagógico, institucional y administrativo. Le corresponde:

- a) Conducir la Institución Educativa de conformidad con lo establecido en el artículo 68° de la presente ley.
- b) Presidir el Consejo Educativo Institucional, promover las relaciones humanas armoniosas, el trabajo en equipo y la participación entre los miembros de la comunidad educativa.
- c) Promover una práctica de evaluación y autoevaluación de su gestión y dar cuenta de ella ante la comunidad educativa y sus autoridades superiores.
- d) Recibir una formación especializada para el ejercicio del cargo, así como una remuneración correspondiente a su responsabilidad.
- e) Estar comprendido en la carrera pública docente cuando presta servicio en las instituciones del Estado.

El nombramiento en los cargos de responsabilidad directiva se obtiene por concurso público. Los concursantes están sujetos a evaluación y certificación de competencias para el ejercicio de su cargo, de acuerdo a ley.

Variable (2): Gestión de recursos educativos

MINEDU en el cuaderno ROF menciona que la gestión de materiales y recursos educativos:

Es un proceso operativo orientado a garantizar la pertinencia, dotación oportuna y el uso pedagógico de materiales y recursos educativos, a fin de facilitar el logro de los aprendizajes de los estudiantes y facilitar la enseñanza del docente en educación básica y superior. (p. 4)

2.2. Operacionalización de variables.

Tabla 1:

Operacionalización de la variable 1 Funciones Administrativas del Director

| Dimensiones | Indicadores | Items | Escala y valores | Niveles y rango |
|---|--|---------|--|--|
| Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes | <ul style="list-style-type: none"> - Conducción de la planificación institucional orientándola hacia el logro de metas de aprendizaje. - Promoción y sostenimiento de la participación democrática de los diversos actores de la institución educativa. - Favorecimiento de las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad en todas y todos los estudiantes. | 01 – 14 | <p>Escalamiento Likert.</p> <p>1= Nunca.</p> <p>2= Casi nunca</p> <p>3= Algunas veces</p> <p>4= Casi siempre</p> <p>5= Siempre</p> | <p>Pésima (01-04)</p> <p>Deficiente (05-08)</p> <p>Regular (09-12)</p> <p>Buena (13-16)</p> <p>Excelente (17-20)</p> |

| | | | | |
|---|--|----------------|--|--|
| <p><i>Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo de los procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa y de rendición de cuentas, en el marco de la mejora continua y el logro de aprendizaje. - Promoción y liderazgo de la comunidad de aprendizaje orientada a mejorar la práctica pedagógica y asegurar logros de aprendizaje. - Gestión de la calidad de los procesos pedagógicos con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje. | <p>15 – 20</p> | | |
|---|--|----------------|--|--|

Tabla 2:

Escala valorativa para la variable 2 Funciones Administrativas del Director

| Código | Categoría | Puntaje | Escala |
|--------|------------|---------|---------------|
| 1 | Pésima | 01 – 04 | Nunca |
| 2 | Deficiente | 05 – 08 | Casi nunca |
| 3 | Regular | 09 – 12 | Algunas veces |
| 4 | Buena | 13 – 16 | Casi Siempre |
| 5 | Excelente | 17 – 20 | Siempre |

Tabla 3:

Escala valorativa para la dimensión 1 de las Funciones Administrativas del Director.

| Código | Categoría | Puntaje | Escala |
|--------|------------|---------|---------------|
| 1 | Pésima | 01 – 04 | Nunca |
| 2 | Deficiente | 05 – 08 | Casi nunca |
| 3 | Regular | 09 – 12 | Algunas veces |
| 4 | Buena | 13 – 16 | Casi Siempre |
| 5 | Excelente | 17 – 20 | Siempre |

Tabla 4:

Escala valorativa para la dimensión 2 de las Funciones Administrativas del Director.

| Código | Categoría | Puntaje | Escala |
|--------|------------|---------|---------------|
| 1 | Pésima | 01 – 04 | Nunca |
| 2 | Deficiente | 05 – 08 | Casi nunca |
| 3 | Regular | 09 – 12 | Algunas veces |
| 4 | Buena | 13 – 16 | Casi Siempre |
| 5 | Excelente | 17 – 20 | Siempre |

Tabla 5:

Operacionalización de la variable 2 Gestión de recursos educativos

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala y valores | Niveles y rango |
|-------------------------------|--|---------|---|---|
| Organización de los RE | <ul style="list-style-type: none"> - Tipo de recursos educativos. - Selección. - Registros de ingresos. - Uso de catálogos | 01 – 07 | Escalamiento Likert. 1= Nunca. 2= Casi nunca 3= Algunas veces 4= Casi siempre 5= Siempre | Pésima (01-04) Deficiente (05-08) Regular (09-12) Buena (13-16) Excelente (17-20) |
| Conservación de los RE. | <ul style="list-style-type: none"> - Material impreso. - Material audiovisual. - Material manipulativo. - Equipo audiovisual | 08 – 14 | | |
| Gestión participativa del CRE | <ul style="list-style-type: none"> - Comité de gestión. - Función del Comité. - Funciones de los miembros. - Características deseables del responsable del CRE | 15 – 20 | | |

Tabla 6:

Escala valorativa para la dimensión 1 de la Gestión de recursos educativos

| Código | Categoría | Puntaje | Escala |
|--------|------------|---------|---------------|
| 1 | Pésimo | 01 – 04 | Nunca |
| 2 | Deficiente | 05 – 08 | Casi nunca |
| 3 | Regular | 09 – 12 | Algunas veces |
| 4 | Buena | 13 – 16 | Casi Siempre |
| 5 | Excelente | 16 – 20 | Siempre |

Tabla 7:

Escala valorativa para las dimensiones 2 de la Gestión de recursos educativos.

| Código | Categoría | Puntaje | Escala |
|--------|------------|---------|---------------|
| 1 | Pésimo | 01 – 04 | Nunca |
| 2 | Deficiente | 04 – 08 | Casi nunca |
| 3 | Regular | 09 – 12 | Algunas veces |
| 4 | Bueno | 13 – 16 | Casi Siempre |
| 5 | Excelente | 16 – 20 | Siempre |

2.3. Metodología

2.3.1. Metodología de investigación

El método de investigación en la investigación es el hipotético-deductivo y el enfoque de investigación es cuantitativo.

Según Cegarra (2012) el método hipotético-deductivo parte de la identificación del problema, luego se emiten hipótesis acerca de las posibles soluciones al problema planteado y se comprueban con los datos disponibles (Cegarra, 012, p.82).

Hernández, Fernández y Baptista (2011), en cuanto al Enfoque Metodológico Cuantitativo, señala:

“Usa recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p.4).

Del texto se señala que este enfoque requiere una hipótesis y su prueba pertinente.

2.4. Tipo de estudio

El tipo de estudio es Descriptivo porque solo se limitará a describir la realidad tal cual es de las funciones administrativas del director y la gestión de los recursos educativos en las instituciones educativas de la RED N° 08 - UGEL 05 - SJL, 2015.

Al respecto Carrasco (2009), señala: “que en este tipo de estudios, se debe tomar en cuenta a las preguntas: ¿Cómo son?, ¿dónde están?, ¿cuántos son?, etc.; es decir, nos dice y refiere a las características, cualidades internas y externas, propiedades y rasgos esenciales de los hechos y fenómenos de la realidad, en un momento y tiempo histórico concreto y determinado” (p.42).

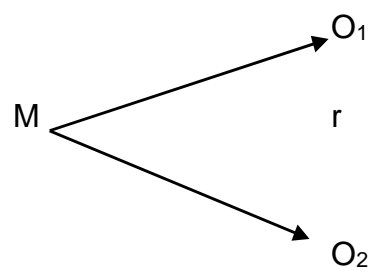
2.5. Diseño de estudio:

El diseño es No Experimental – Correlacional Transeccional, porque está orientado a determinar la relación que existe entre las funciones administrativas del director y la gestión de los recursos educativos en las instituciones educativas de la RED N° 08 - UGEL 05 - SJL, 2015.

Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2011), señalan: “Son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p. 149).

A cerca, de la Investigación Correlacional, Hernández, Fernández y Baptista (2011), señalan: “Asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población” (p. 81).

Dónde:



M = Es la muestra

O₁= Observación a la variable (1) Funciones administrativas del director
O₂= Observación a la variable (2) Gestión de recursos educativos

r = Relación existente entre las variables

2.6. Población y Muestra

2.6.1. Población

La población se constituyó por 431 docentes de las instituciones educativas de la RED N° 08 - UGEL 05 - SJL, 2015.

Los criterios de inclusión y exclusión que fueron considerados para la delimitación poblacional son los siguientes:

Criterios de Inclusión:

- a) Docentes contratados (as) y nombradas (os) del nivel primario de ambos sexos de cada institución educativa pública.
- b) Docentes contratados (as) y nombradas (os) del nivel secundario de ambos sexos de cada institución educativa pública.

Criterios de Exclusión:

- a) Ninguno.

Tabla 8:

Población del estudio

| Institución Educativa | Nivel | Población |
|----------------------------------|---------------------|------------|
| N° 0146 “SS. Juan Pablo II” | Primario-Secundario | 82 |
| N° 0152 “José Carlos | Primario-Secundario | 98 |
| N° 0159 “Glorioso 10 de octubre” | Primario-Secundario | 75 |
| N° 0171 “Juan Velasco | Primario-Secundario | 76 |
| N° 0178 “Saúl Cantoral” | Primario – | 76 |
| “Casa Blanca de Jesús” | Primario | 24 |
| Total | | 431 |

Fuente: Coordinación de la RED N° 08 UGEL 05 SJL

2.6.2. Muestra

La muestra fue probabilística conglomerada se constituyó por 203 docentes de las instituciones educativas de la RED N° 08 de la UGEL 05 de distrito de San Juan de Lurigancho, 2015.

Para hallar dicha muestra se siguió el siguiente procedimiento:

1. Calcular el tamaño de muestra con la fórmula de Arkin y Colton

$$n = \frac{z^2 * p * (1 - p)}{E^2}$$

Z= Nivel de confianza, usualmente se utiliza al 95% y tiene un valor de 1.96. E= Error de estimación. Es la variación esperada entre lo que se encuentra en la muestra con relación a la población. Se aplica en decimales, verbi grace 5 % de error es igual 0.05.

n= Tamaño de muestra

p= Proporción de la variable de estudio.

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5}{(0.05)^2} = \frac{3.8416 * 0.25}{0.0025} = \frac{0.9604}{0.0025}$$

$n = 384.16$ (tamaño de la muestra)

Como se puede apreciar en la fórmula anterior, el tamaño de la muestra es indiferente al tamaño de la población, pero si se considera la total población el tamaño de la muestra se ajustaría, así:

$$n_{\text{ajustado}} = n * \left(\frac{N}{N + n} \right)$$

Donde N= Tamaño total de la población a investigar.

$$n = 384.16 * \left(\frac{431}{431 + 384.16} \right) = \left(\frac{431}{815.16} \right)$$

$$n = 384.16 * (0.529) = 203$$

n = 203 docentes de las instituciones educativas de la RED N° 08 – UGEL 05, SJL, 2015.

2. La muestra probabilística por conglomerados se realizó en dos etapas:

En la primera etapa seleccionamos aleatoriamente todas instituciones educativas de la RED N° 08 – UGEL 05, SJL, 2015, que equivalen al 100% de los conglomerados de la primera etapa.

En la segunda etapa la muestra calculada se distribuyó de manera proporcional en los cuatro colegios:

Tabla 9:

Muestra conglomerada del estudio

| Institución Educativa | Nivel | Población | Muestra | K= N/n |
|----------------------------------|--------------------------|------------|------------|--------|
| N° 0146 "SS. Juan Pablo II" | Primario- Secundario | 82 | 39 | 2 |
| N° 0152 "José Carlos Mariátegui" | Primario- Secundario | 98 | 46 | 2 |
| N° 0159 "Glorioso 10 de octubre" | Primario- Secundario | 75 | 35 | 2 |
| N° 0171 "Juan Velasco Alvarado" | Primario- Secundario | 76 | 36 | 2 |
| N° 0178 "Saúl Cantoral" | Primario – Secundario | 76 | 36 | 2 |
| "Casa Blanca de Jesús" | Primario | 24 | 11 | 2 |
| Total | | 431 | 203 | |

Fuente: Coordinación de la RED N° 08 – UGEL 05, SJL, 2015

Para hallar la muestra conglomerada se realizó lo siguiente:

1° Hallar la fórmula $ksh = n/N$ para extraer la frecuencia constante (fh).

$$Fh = n/N$$

$$Fh = 203/431$$

$$Fh = 0,47099767981$$

El punto de inicio de cada colegio es un número aleatorio 2; es decir, todos pueden ser elegidos de dos, uno.

26.3. Muestreo:

El muestreo fue probabilística al 95% con el margen de error del 5% por conglomerados en donde seleccionamos aleatoriamente a todas las instituciones educativas de la RED N° 08 – UGEL 05, SJL, 2015, que equivalen al 100% de los conglomerados.

Al respecto Hernández S, Roberto, Fernández C, Carlos y Baptista L, Pilar (2010), señalan; "las muestras probabilísticas tienen muchas ventajas, quizá la principal sea que puede medirse el tamaño del error en nuestras predicciones. Se dice incluso que el principal objetivo en el diseño de una muestra probabilística es reducir al mínimo este error, al que se llama error estándar" (p. 123).

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.7.1. Técnicas

Para el recojo de datos de las dos variables se utilizó la técnica de la encuesta con la finalidad de recolectar los datos primarios mediante la aplicación de los instrumentos; Hernández, Fernández y Baptista (2006) menciona que esta técnica nos permite intervenir a un conjunto de personas en un solo momento, con la finalidad de captar sus impresiones, niveles de conocimientos sobre un objeto de estudio.

2.7.2. Instrumentos

Para ambas variables se aplicó el cuestionario con escalamiento Likert de acuerdo a las dimensiones e indicadores operacionalizados oportunamente.

2.8. Validez y confiabilidad de los instrumentos

Validación de los instrumentos

Para obtener datos confiables el instrumento fue sometido, para su validación y confiabilidad, a juicio de expertos profesionales, se curso (01) una validación de constructo firmado por el Doctor Angel Damian Chumbe (anexo 04–05).

Confiabilidad de los instrumentos

Nivel de confiabilidad la variable 1: Funciones administrativas del director

Tabla 10:

Estadísticos de fiabilidad de Funciones administrativas del director

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|---------------------|----------------|
| ,924 | 21 |

Interpretación

De acuerdo a los resultados del análisis de fiabilidad que es ,924 y según la tabla categórica, se determina que el instrumento de medición es de consistencia de muy alta confiabilidad.

Nivel de confiabilidad variable 2: Gestión de recursos educativos

Tabla 11:

Estadísticos de fiabilidad de gestión de recursos educativos

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|---------------------|----------------|
| ,984 | 20 |

Interpretación

De acuerdo a los resultados del análisis de fiabilidad que es ,984 y según la tabla categórica, se determina que el instrumento de medición es de consistencia interna de muy alta confiabilidad.

2.9. Método de análisis de datos

Los datos fueron analizados a través de la estadística descriptiva y la estadística inferencial, después de obtenidos los datos cuantificados y ordenados por el software del SPSS; por el tamaño de muestra para precisar los tipos de variables no paramétricas; y teniendo en cuenta la significancia bilateral del K – S, la prueba de hipótesis se hará con la Rho de Spearman.

}

III. Resultados

3.1. Descripción de la variable 1: Funciones administrativas del director

Tabla 12:

Frecuencias de Funciones administrativas del director

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válidos Algunas veces | 19 | 9,4 | 9,4 | 9,4 |
| Válidos Casi siempre | 53 | 26,1 | 26,1 | 35,5 |
| Válidos Siempre | 131 | 64,5 | 64,5 | 100,0 |
| Total | 203 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: estadística de la Tesis

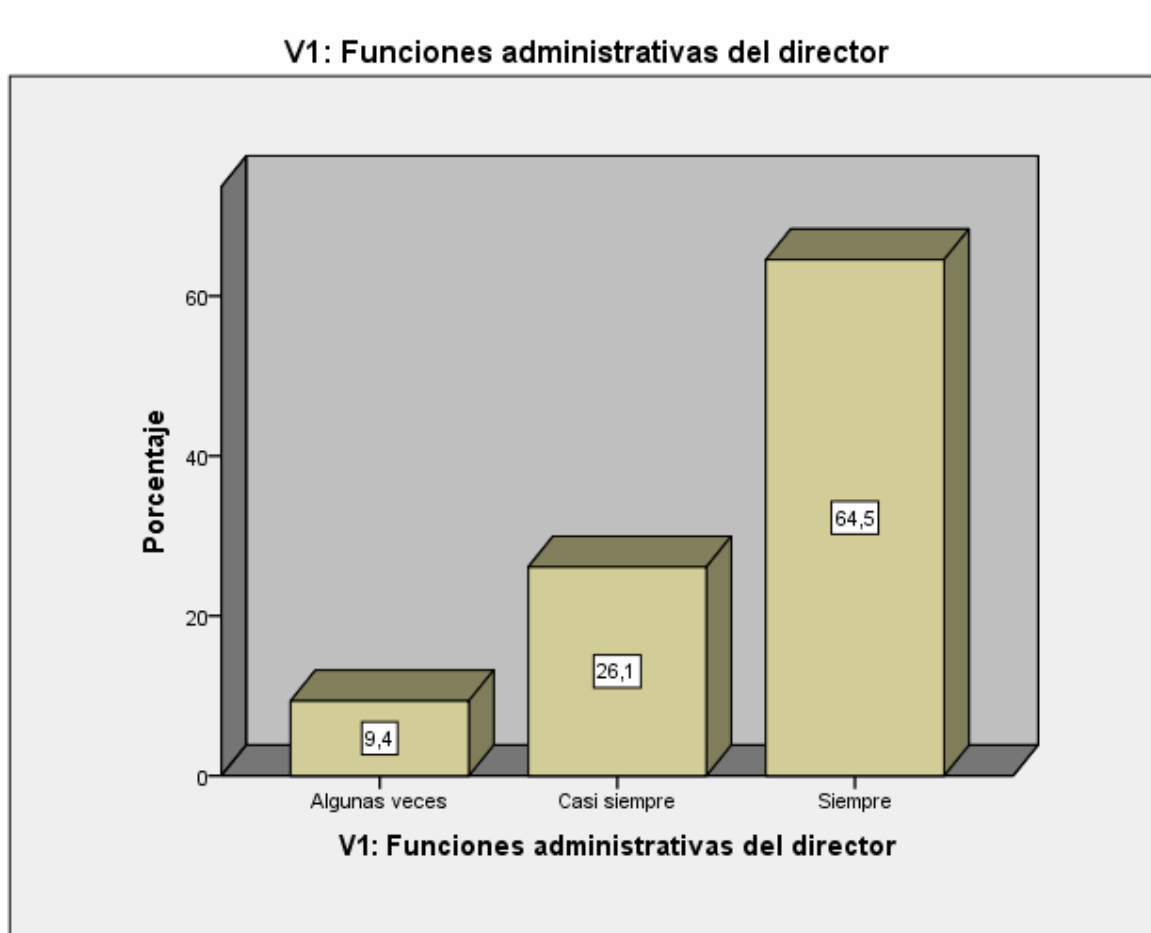


Figura 1: Funciones administrativas del director

Interpretación

La tabla 12 y figura 1 relacionadas con las frecuencias de la variable Funciones administrativas del director, que involucra: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y Orientación de los procesos pedagógicos

para la mejora de los aprendizajes, señalan: de los 203 docentes encuestados, 19 (9.4%) “algunas veces”, 53 (26.1%) “casi siempre” y 131 (64.5%) “siempre”, esto hace notar que las funciones administrativas del director en las Instituciones educativas de la RED N° 08 - UGEL 05 - SJL, 2015, se encuentran entre las escalas valorativas de “buena” y “excelente”.

3.1.1. Análisis descriptivo de las dimensiones de la variable Funciones administrativas del director

Dimensión 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes

Tabla 13:

Frecuencias de Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válidos Algunas veces | 4 | 2,0 | 2,0 | 2,0 |
| Casi siempre | 81 | 39,9 | 39,9 | 41,9 |
| Siempre | 118 | 58,1 | 58,1 | 100,0 |
| Total | 203 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Estadística de la tesis

D1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes

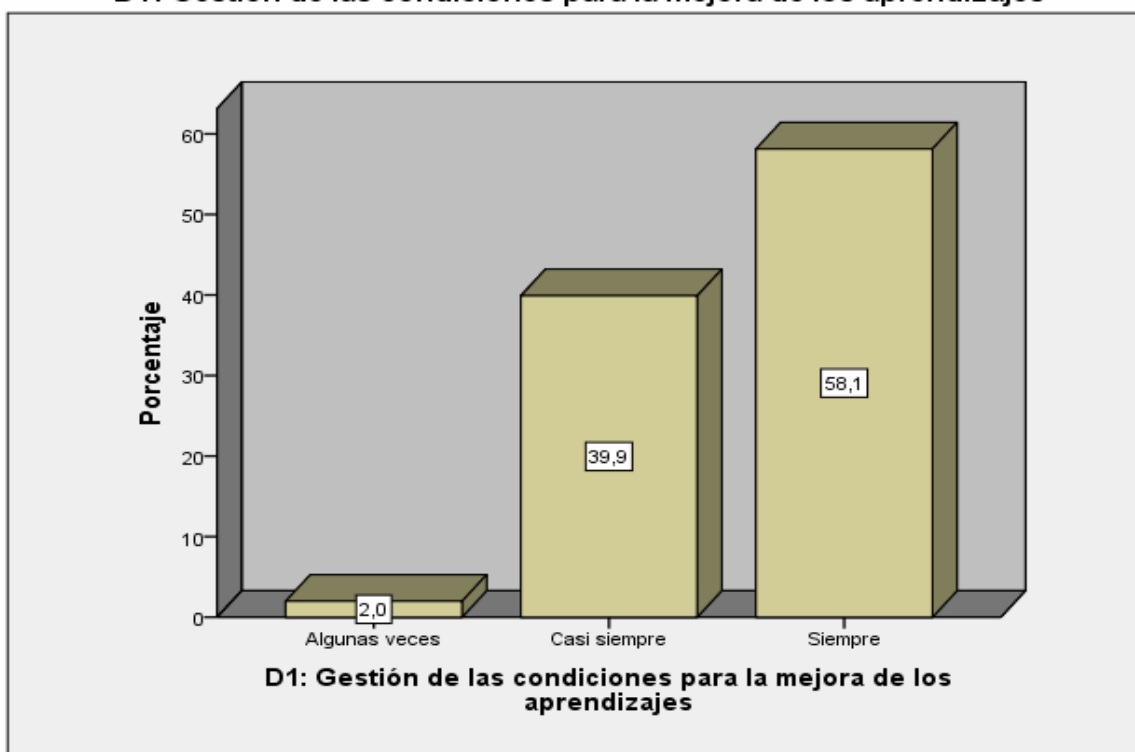


Figura 2: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes

Interpretación

La tabla 13 y figura 2 relacionadas con las frecuencias de la dimensión Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes, señalan: de los 203 docentes encuestados, 4 (2.0%) “algunas veces”, 81 (39.9%) “casi siempre” y 118 (58.1%) “siempre”, esto hace notar que la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes en las Instituciones educativas de la RED N° 08 - UGEL 05 - SJL, 2015, se encuentran entre las escalas valorativas de “buena” y “excelente”.

Dimensión 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes

Tabla 14:

Frecuencias de la Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------|---------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos | Algunas veces | 24 | 11,8 | 11,8 |
| | Casi siempre | 131 | 64,5 | 76,4 |
| | Siempre | 48 | 23,6 | 100,0 |
| | Total | 203 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Estadística de la tesis

D2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes

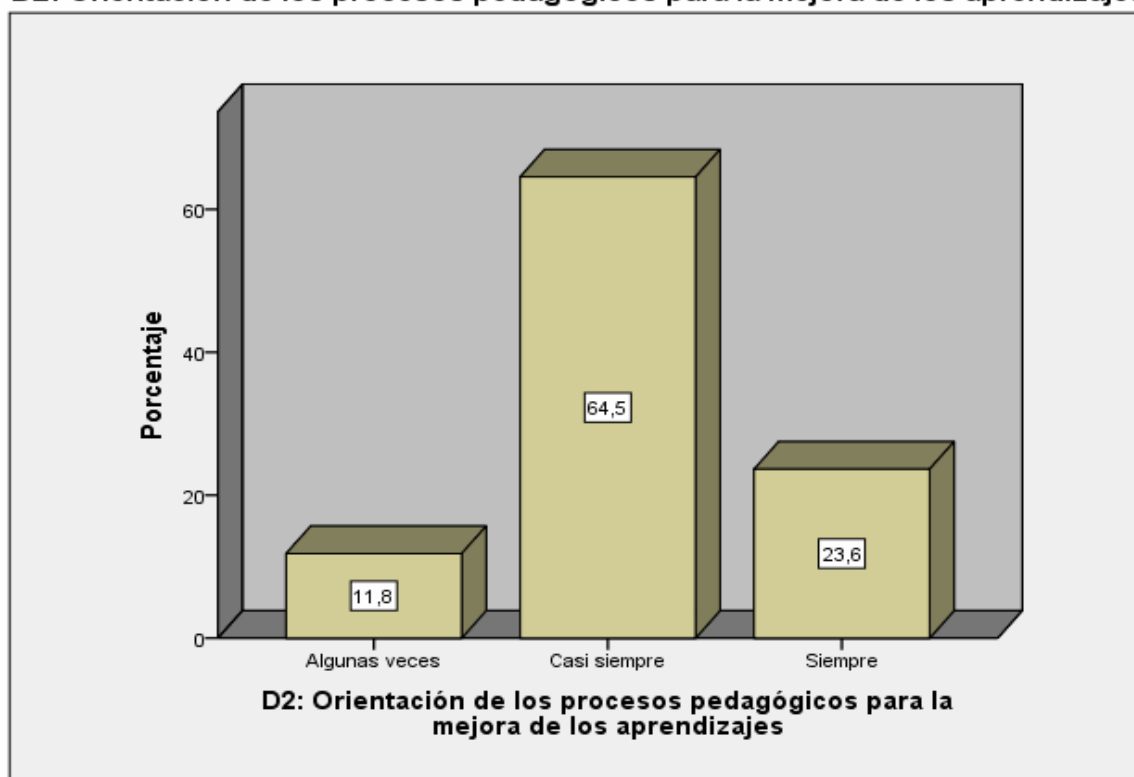


Figura 3: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes

Interpretación

La tabla 14 y figura 3 relacionadas con las frecuencias de la dimensión Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes, señalan: de los 203 docentes encuestados, 24 (11.8%) “algunas veces”, 131 (64.5%) “casi siempre” y 48 (23.6%) “siempre”, esto hace notar que la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes en las Instituciones educativas de la RED N° 08 - UGEL 05 - SJL, 2015, se encuentran entre las escalas valorativas de “buena” y “excelente”.

3.2. Descripción de la variable 2: Gestión de recursos educativos Análisis descriptivo

Tabla 15:

Frecuencias de Gestión de recursos educativos

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------|---------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos | Casi nunca | 15 | 7,4 | 7,4 |
| | Algunas veces | 9 | 4,4 | 11,8 |
| | Casi siempre | 133 | 65,5 | 77,3 |
| | Siempre | 46 | 22,7 | 100,0 |
| | Total | 203 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Estadística de la tesis

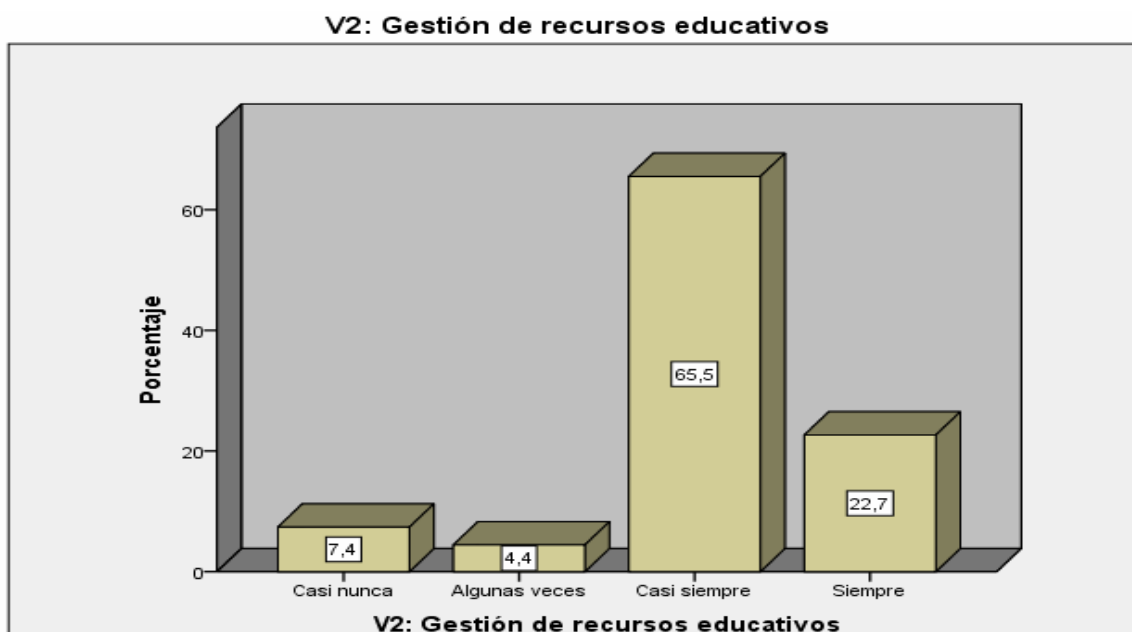


Figura 4: Gestión de recursos educativos

Interpretación

La tabla 15 y figura 4 relacionadas con las frecuencias de la variable Gestión de recursos educativos que involucra: Organización de los RE, Conservación de los RE y Gestión participativa del CRE, señalan: de los 203 docentes encuestados, 15 (7.4%) “casi nunca”, 9 (4.4%) “algunas veces”, 133 (65.5%) “casi siempre” y 46 (22.7%) “siempre”, esto hace notar que la Gestión de recursos educativos en las Instituciones educativas de la RED N° 08 - UGEL 05 - SJL, 2015, se encuentran entre las escalas valorativas de “buena” y “excelente”.

3.2.1. Análisis descriptivo de las dimensiones de la variable gestión de recursos educativos

Dimensión 1: Organización de los Recursos Educativos

Tabla 16:

Frecuencias de Organización de los Recursos Educativos

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------|---------------|------------|-------------------|----------------------|
| | Casi nunca | 15 | 7,4 | 7,4 |
| | Algunas veces | 18 | 8,9 | 16,3 |
| Válidos | Casi siempre | 136 | 67,0 | 83,3 |
| | Siempre | 34 | 16,7 | 100,0 |
| | Total | 203 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Estadística de la tesis

D1: Organización de los Recursos Educativos

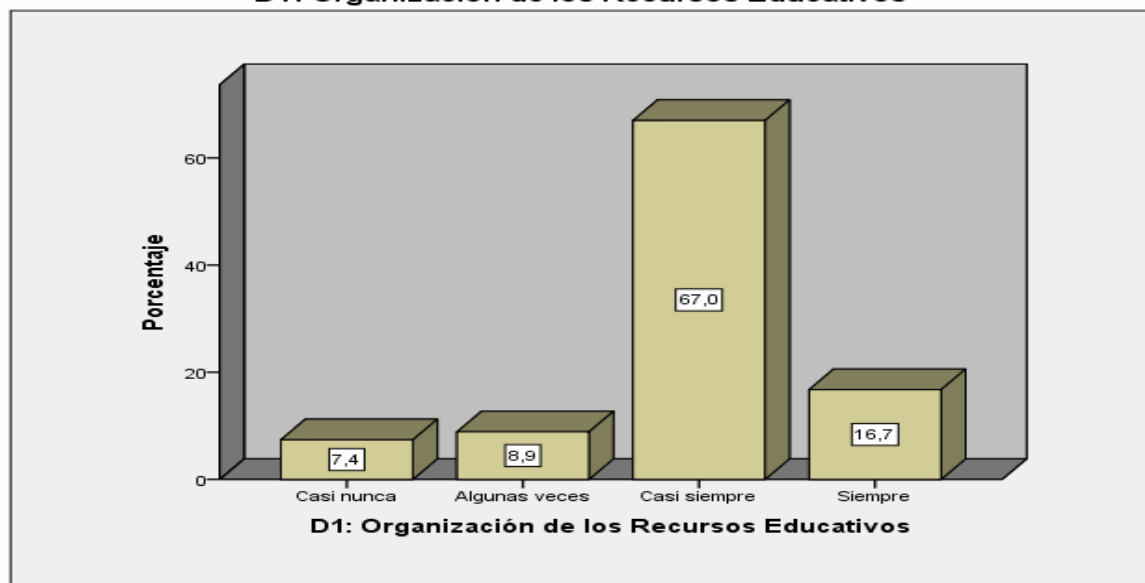


Figura 5: Organización de los Recursos Educativos

Interpretación

La tabla 16 y figura 5 relacionadas con las frecuencias de la dimensión Organización de los RE, señalan: de los 203 docentes encuestados, 15 (7.4%) “*casi nunca*”, 18 (8.9%) “*algunas veces*”, 136 (67.0%) “*casi siempre*” y 34 (16.7%) “*siempre*”, esto hace notar que la Organización de los RE en las Instituciones educativas de la RED N° 08 - UGEL 05 - SJL, 2015, se encuentran entre las escalas valorativas de “*buena*” y “*excelente*”.

Dimensión 2: Conservación de los Recursos Educativos

Tabla 17:

Frecuencias de Conservación de los Recursos Educativos

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------|---------------|------------|-------------------|----------------------|
| | Casi nunca | 15 | 7,4 | 7,4 |
| | Algunas veces | 9 | 4,4 | 11,8 |
| Válidos | Casi siempre | 138 | 68,0 | 79,8 |
| | Siempre | 41 | 20,2 | 100,0 |
| | Total | 203 | 100,0 | |

Fuente: Estadística de la tesis

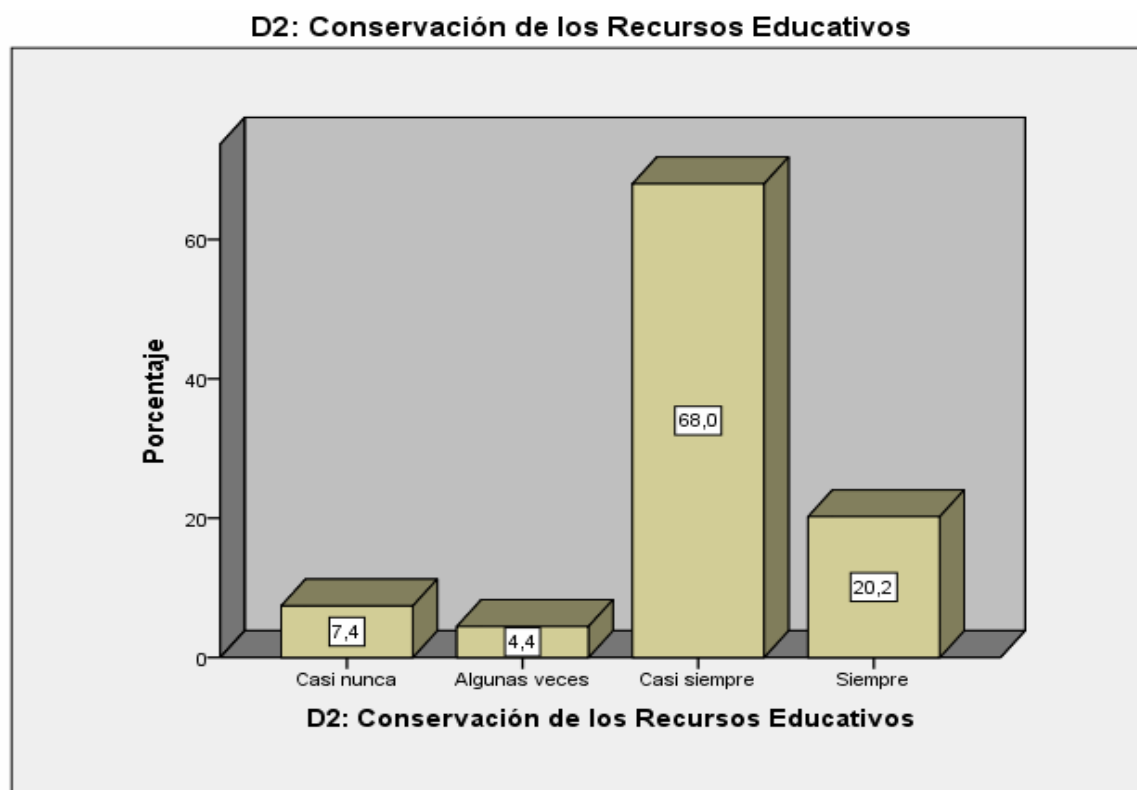


Figura 6: *Conservación de los Recursos Educativos*

Interpretación

La tabla 17 y figura 6 relacionadas con las frecuencias de la dimensión Conservación de los RE, señalan: de los 203 docentes encuestados, 15 (7.4%) “*casi nunca*”, 9 (4.4%) “*algunas veces*”, 138 (68.0%) “*casi siempre*” y 41 (20.2%) “*siempre*”, esto hace notar que la Conservación de los RE en las Instituciones educativas de la RED N° 08 - UGEL 05 - SJL, 2015, se encuentran en la escala valorativa de “*buena*”.

Dimensión 3: Gestión participativa del Centro de Recursos Educativos

Tabla 18:

Frecuencias de la Gestión participativa del Centro de Recursos Educativos

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------|---------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos | | | | |
| | Casi nunca | 15 | 7,4 | 7,4 |
| | Algunas veces | 18 | 8,9 | 16,3 |
| | Casi siempre | 158 | 77,8 | 94,1 |
| | Siempre | 12 | 5,9 | 100,0 |
| | Total | 203 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Estadística de la tesis

D3: Gestión participativa del Centro de Recursos Educativos

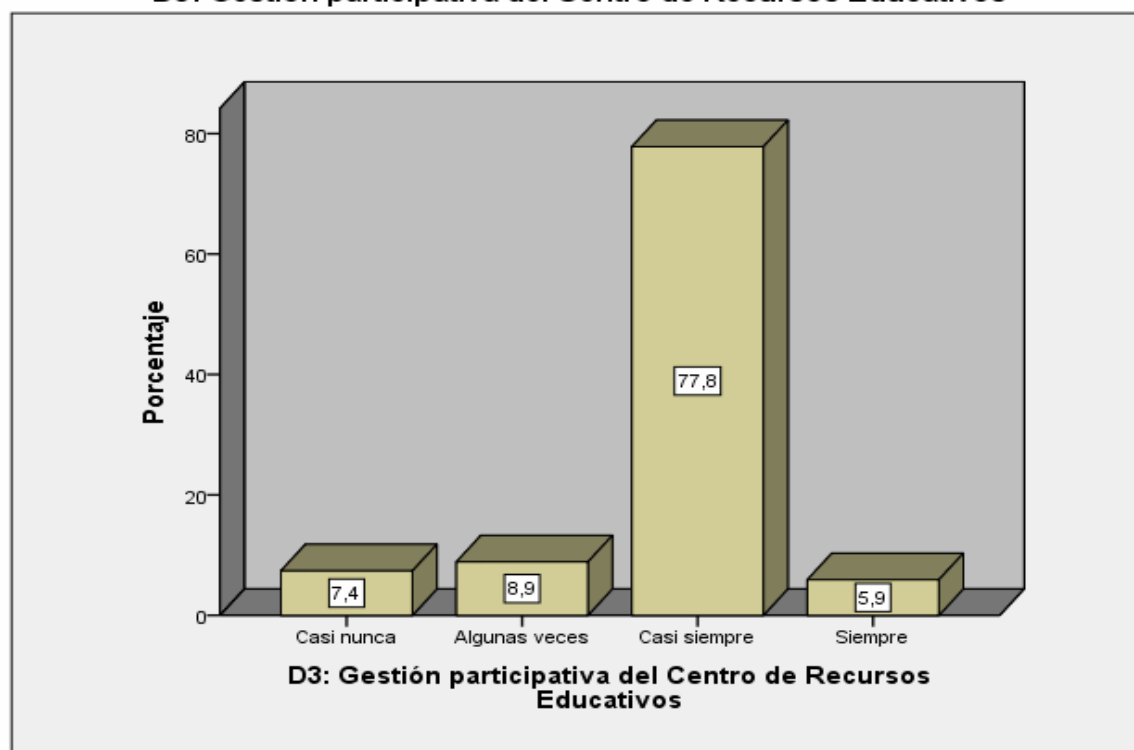


Figura 7: Gestión participativa del Centro de Recursos Educativos

Interpretación

La tabla 18 y figura 7 relacionadas con las frecuencias de la dimensión Gestión participativa del CRE, señalan: de los 203 docentes encuestados, 15 (7.4%) “casi nunca”, 18 (8.9%) “algunas veces”, 158 (77.8%) “casi siempre” y 12 (5.9%) “siempre”, esto hace notar que la Gestión participativa del CRE en las Instituciones educativas de la RED N° 08 - UGEL 05 - SJL, 2015, se encuentran en la escala valorativa de “buena”.

Prueba de Hipótesis

La prueba de hipótesis se realizó con la prueba Rho de Spearman por tratarse de variables no paramétricas.

Hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre las funciones administrativas del director y la gestión de los recursos educativos en las instituciones educativas de la RED N° 08 - UGEL 05 - SJL, 2015.

Ha: Existe relación significativa entre las funciones administrativas del director y la gestión de los recursos educativos en las instituciones educativas de la RED N° 08
- UGEL 05 - SJL, 2015.

Tabla 19:

Correlación entre las funciones administrativas del director y la Gestión de recursos educativos.

| | | V1: Funciones administrativas del director | V2: Gestión de recursos educativos |
|-----------------|--|--|------------------------------------|
| Rho de Spearman | | Coefficiente de correlación | 1,000 |
| | V1: Funciones administrativas del director | Sig. (bilateral) | ,885** |
| | | N | 203 |
| | | | 203 |
| | V2: Gestión de recursos educativos | Coefficiente de correlación | ,885** |
| | | Sig. (bilateral) | 1,000 |
| | | N | 203 |
| | | | 203 |

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

Fuente: Estadística de la tesis

Interpretación

La tabla 19 señala un Coeficiente de Correlación de Spearman positiva moderada entre las dos variables y es estadísticamente significativa (Rho = 0.885**); y siendo el valor de $p = 0,000 < 0.05$; y con un 99% de probabilidad se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación significativa entre las funciones administrativas del director y la gestión de los recursos educativos en las instituciones educativas de la RED N° 08 - UGEL 05 - SJL, 2015; y se rechaza la hipótesis nula. Es decir, la correlación es al 88.5%, y se afirma que: a mejores funciones administrativas del director corresponde, mejor gestión de recursos educativos.

Diagrama de dispersión

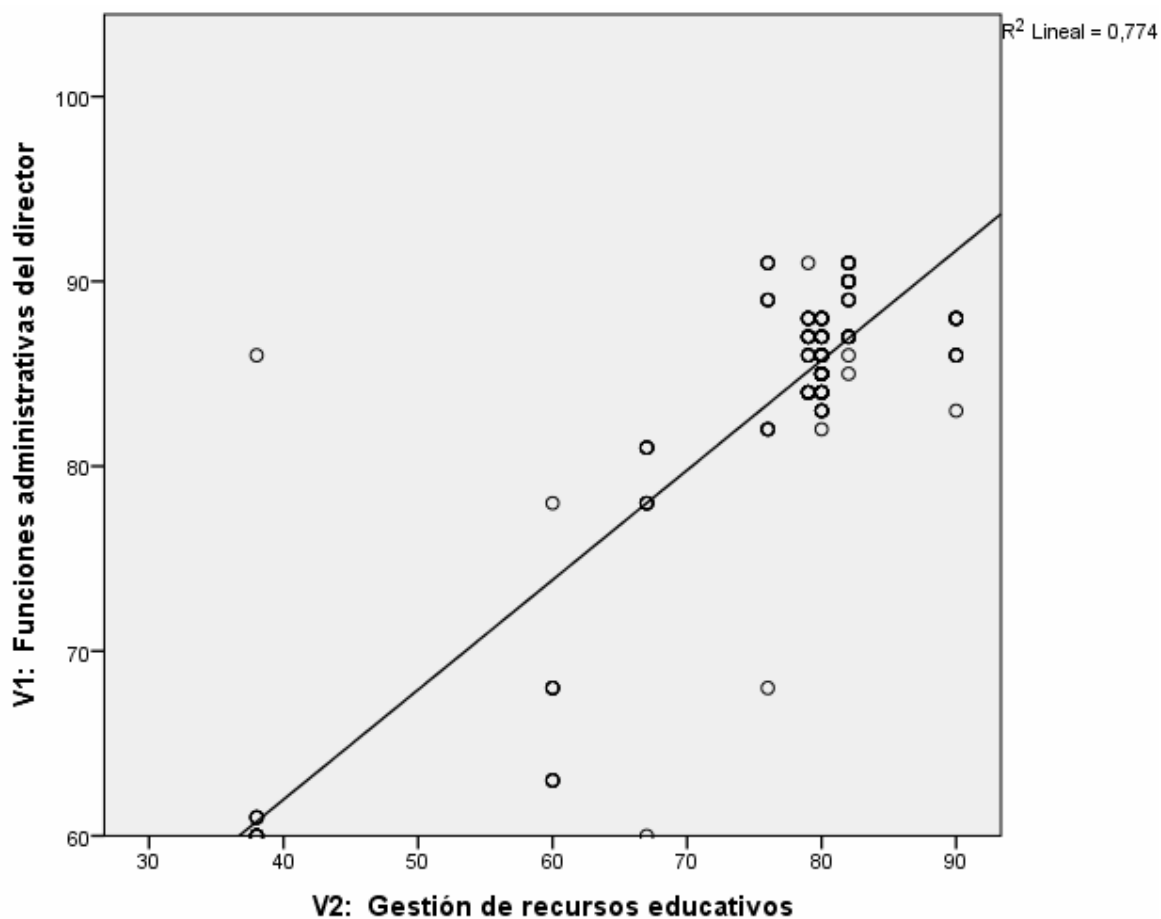


Figura 8: Dispersión entre la V1 y V2

Interpretación

En la figura 8 se describe gráficamente la relación directa y significativa entre la variable (1) Funciones administrativas del director y la variable (2) Gestión de recursos educativos.

Hipótesis específicas

Primera hipótesis.

Ho: No existe relación significativa entre las funciones administrativas del director y la organización de los recursos educativos en las instituciones educativas de la RED N° 08 - UGEL 05 - SJL, 2015.

Ha: Existe relación significativa entre las funciones administrativas del director y la organización de los recursos educativos en las instituciones educativas de la RED N° 08 - UGEL 05 - SJL, 2015.

Tabla 20:

Correlación entre las Funciones administrativas del director y la Organización de los Recursos Educativos

| | | V1: Funciones administrativas del director | D1: Organización de los Recursos Educativos |
|-----------------|---|---|---|
| Rho de Spearman | V1: Funciones administrativas del director | Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) | 1,000 0,000 |
| | | N | 203 |
| | D1: Organización de los Recursos Educativos | Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) | 0,735** 0,000 |
| | | N | 203 |

** La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Estadística de la tesis

Interpretación

La tabla 20 señala un Coeficiente de Correlación de Spearman positiva moderada entre la variable Funciones administrativas del director y la dimensión organización de los Recursos Educativos; y es estadísticamente significativa (Rho

= 0.735**); y siendo el valor de $p = 0,000 < 0,05$); y con un 99% de probabilidad se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación significativa entre las funciones administrativas del director y la organización de los recursos educativos en las instituciones educativas de la RED N° 08 - UGEL

05 - SJL, 2015; y se rechaza la hipótesis nula. Es decir, la correlación es al 73.5%, y se afirma: a mejores funciones administrativas del director, mejor organización de los recursos educativos.

Diagrama de dispersión

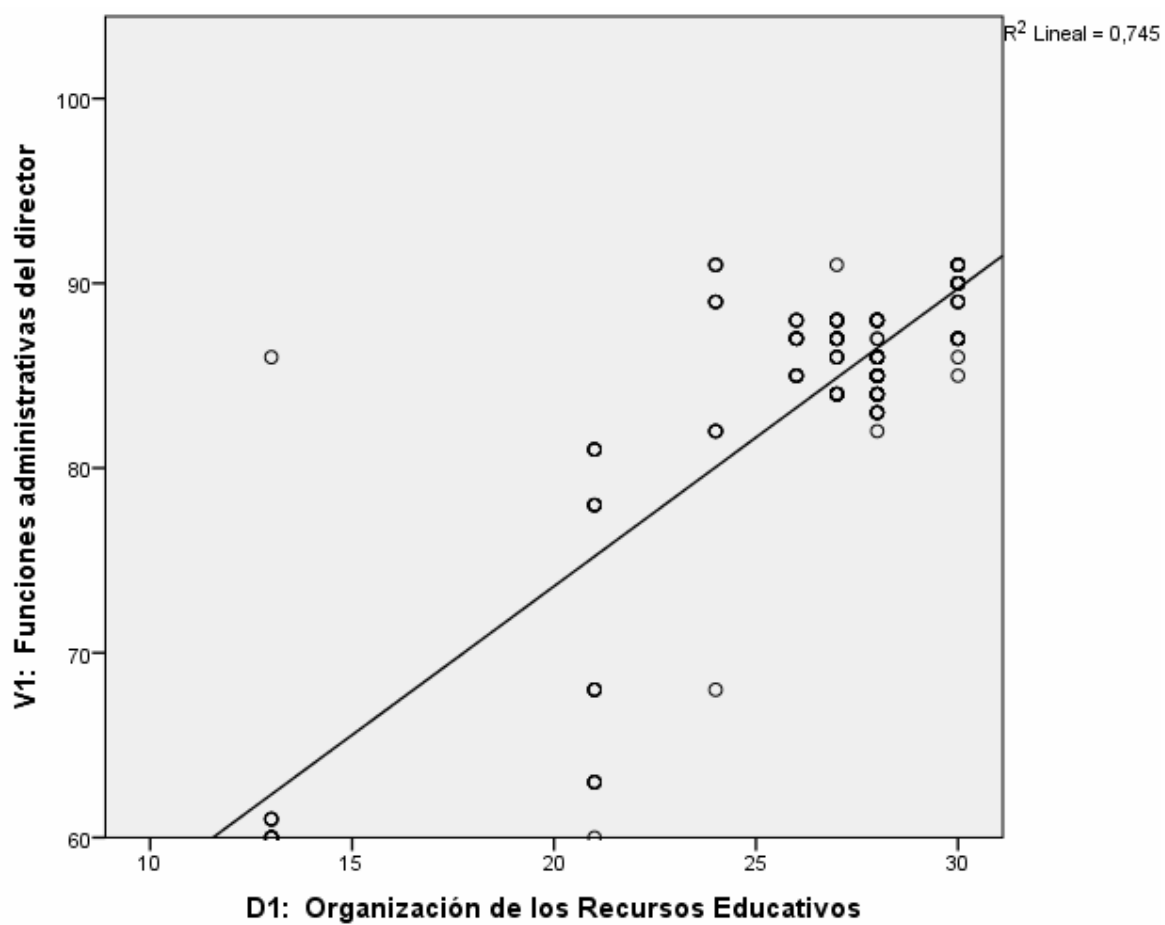


Figura 9: Dispersión entre la V1 y D1

Interpretación

En la figura 9 se describe gráficamente la relación directa y significativa entre la variable (1) Funciones administrativas del director y la dimensión (1) Organización de los recursos educativos.

Segunda hipótesis.

Ho: No existe relación significativa entre las funciones administrativas del director y la conservación de los recursos educativos en las instituciones educativas de la RED N° 08 - UGEL 05 - SJL, 2015.

Ha: Existe relación significativa entre las funciones administrativas del director y la conservación de los recursos educativos en las instituciones educativas de la RED N° 08 - UGEL 05 - SJL, 2015.

Tabla 21:

Correlación entre las Funciones administrativas del director y la Conservación de los Recursos Educativos

| | | V1: | D2: |
|-------------------------|---------------------|-------------------------------|---|
| | | Funciones administrativas del | Conservación de los Recursos Educativos |
| V1: | Funciones | Coeficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,652** |
| | | N | 203 |
| D2: Conservación de los | Conservación de los | Coeficiente de correlación | ,652** |
| | | Sig. (bilateral) | 1,000 |
| | | N | 203 |

** . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Estadística de la tesis

Interpretación

La tabla 21 señala un Coeficiente de Correlación de Spearman positiva moderada entre la variable Funciones administrativas del director y la dimensión Conservación de los Recursos Educativos; y es estadísticamente significativa ($Rho = 0.652^{**}$); y siendo el valor de $p = 0,000 < 0.05$); y con un 99% de probabilidad se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación significativa entre las funciones administrativas del director y la conservación de los recursos educativos en las instituciones educativas de la RED N° 08 - UGEL 05 - SJL, 2015; y se rechaza la hipótesis nula. Es decir, la correlación es al 65.2%, y se afirma: a mejores funciones administrativas del director, mejor conservación de los recursos educativos.

Diagrama de dispersión

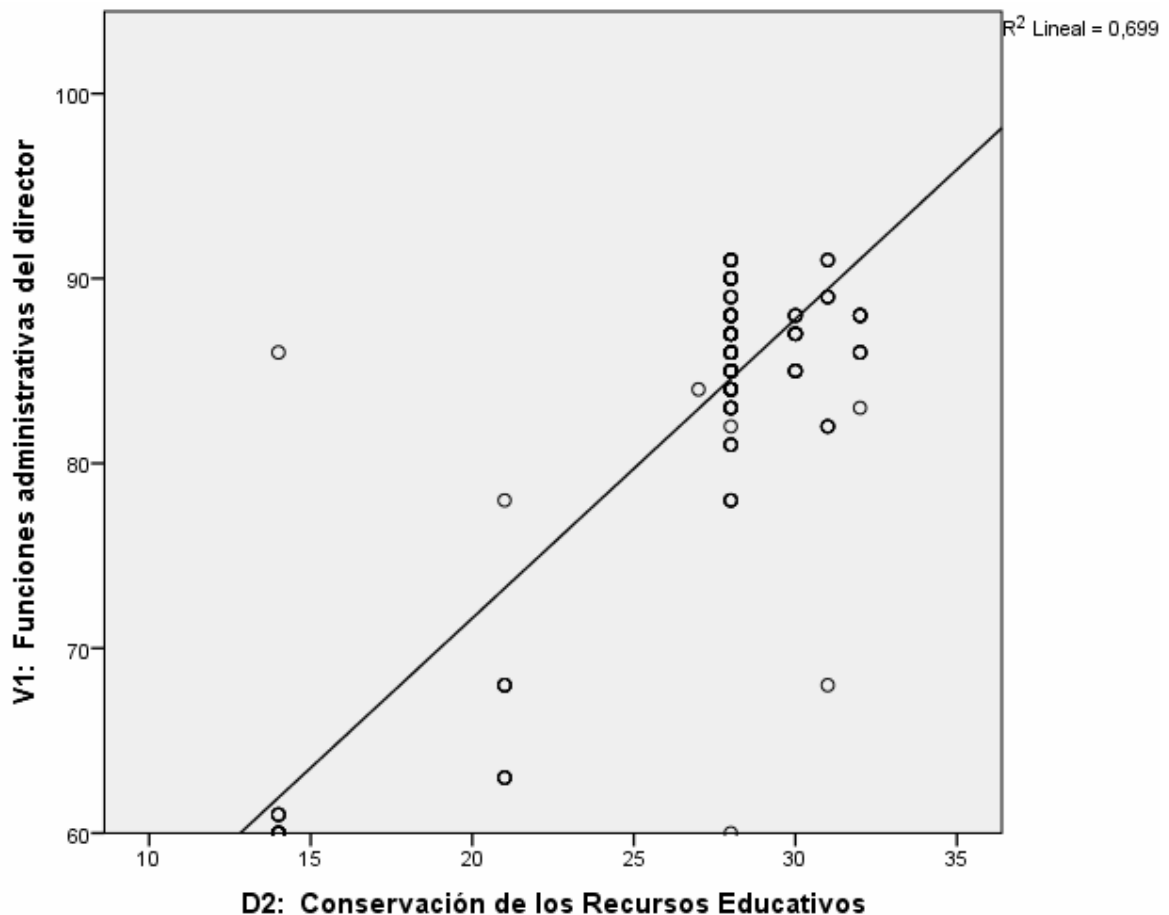


Figura 10: Dispersión entre la V1 y D2

Interpretación

En la figura 10 se describe gráficamente la relación directa y significativa entre la variable (1) Funciones administrativas del director y la dimensión (2) Conservación de los recursos educativos.

Tercera hipótesis.

Ho: No existe relación significativa entre las funciones administrativas del director y la gestión participativa del comité de recursos educativos en las instituciones educativas de la RED N° 08 - UGEL 05 - SJL, 2015.

Ha: Existe relación significativa entre las funciones administrativas del director y la gestión participativa del comité de recursos educativos en las instituciones educativas de la RED N° 08 - UGEL 05 - SJL, 2015.

Tabla 22:

Correlación entre las Funciones administrativas del director y la Gestión participativa del Centro de Recursos Educativos

| | | V1: Funciones administrativas del director | D3: Gestión participativa del Centro de Recursos Educativos |
|---|--|--|---|
| | | Coefficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,624** |
| V1: Funciones administrativas del director | | N | 203 |
| | | Coefficiente de correlación | ,624** |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| D3: Gestión participativa del Centro de Recursos Educativos | | N | 203 |

** La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Estadística de la tesis

Interpretación

La tabla 22 señala un Coeficiente de Correlación de Spearman positiva moderada alta entre la variable Funciones administrativas del director y la dimensión Gestión participativa del Centro de Recursos Educativos; y es estadísticamente significativa ($Rho = 0.624^{**}$); y siendo el valor de $p = 0,000 < 0.05$); y con un 99% de probabilidad se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación significativa entre las funciones administrativas del director y la Gestión participativa del Centro de Recursos Educativos en las instituciones educativas de la RED N° 08 - UGEL 05 - SJL, 2015; y se rechaza la hipótesis nula. Es decir, la correlación es al 62.4%, y se afirma: a mejores funciones administrativas del director, mejor Gestión participativa del Centro de Recursos Educativos.

Diagrama de dispersión

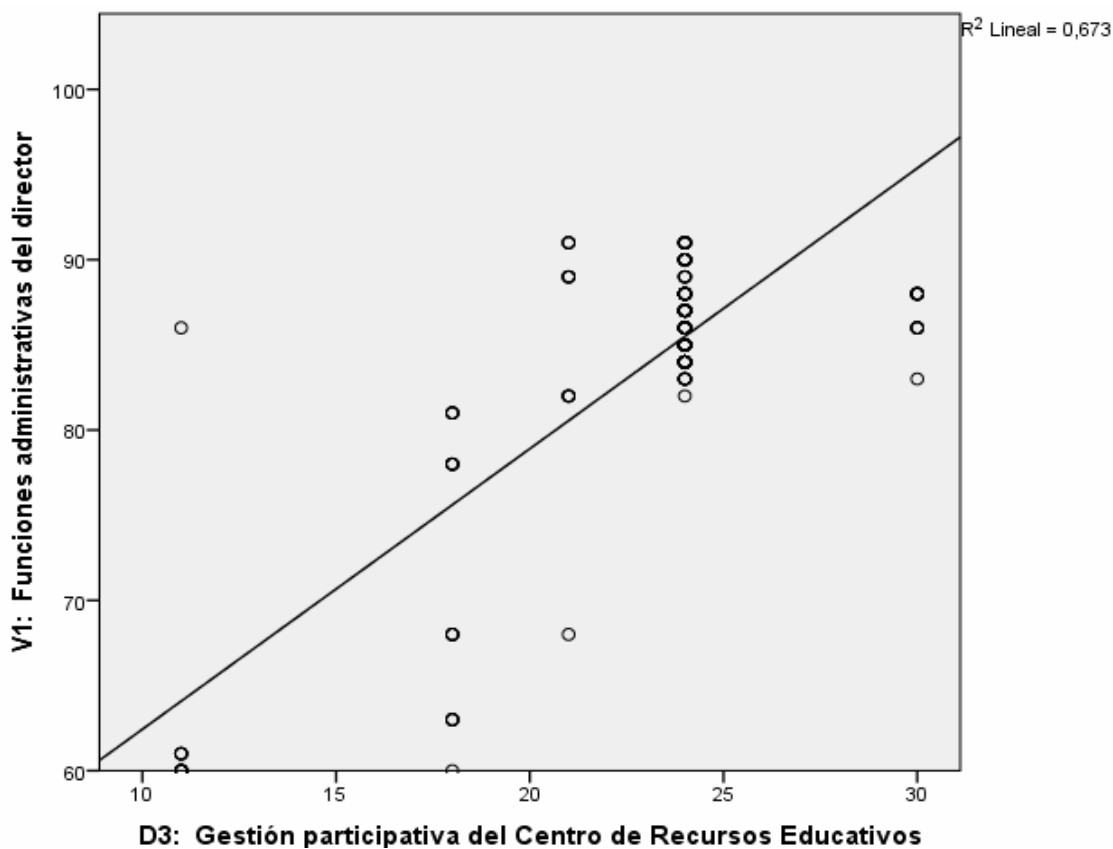


Figura 11: Dispersión entre la V1 y D3

Interpretación

En la figura 11 se describe gráficamente la relación directa y significativa entre la variable (1) Funciones administrativas del director y la dimensión (3) Gestión participativa del Centro de Recursos Educativos.

Ho: No existe relación significativa entre las funciones administrativas del director y la gestión participativa del centro de recursos educativos en las instituciones educativas de la RED N° 08 - UGEL 05 - SJL, 2015

IV. Discusión

Después del análisis cuantitativo, en lo que respecta a la primera variable Funciones administrativas del director, que involucra: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes, señalan: de los 203 docentes encuestados, 19 (9.4%) “*algunas veces*”, 53 (26.1%) “*casi siempre*” y 131 (64.5%) “*siempre*”, esto hace notar que las funciones administrativas del director en las Instituciones educativas de la RED N° 08 - UGEL 05 - SJL, 2015, se encuentran entre las escalas valorativas de “*buena*” y “*excelente*”.

De la misma forma, acerca de las funciones administrativas del director, el estudio efectuado por **Damián (2014)**, quien concluyo con resultados que determinaron la existencia de una correlación directa moderada entre las variables gestión educativa y el desempeño docente en la RED N° 08 – UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2014, siendo el índice de correlación 84.7%.

En lo que respecta a los resultados de la segunda variable, denominada Gestión de recursos educativos que involucra: Organización de los RE, Conservación de los RE y Gestión participativa del CRE, señalan: de los 203 docentes encuestados, 15 (7.4%) “*casi nunca*”, 9 (4.4%) “*algunas veces*”, 133 (65.5%) “*casi siempre*” y 46 (22.7%) “*siempre*”, esto hace notar que la Gestión de recursos educativos en las Instituciones educativas de la RED N° 08 - UGEL 05 - SJL, 2015, se encuentran entre las escalas valorativas de “*buena*” y “*excelente*”.

Y con respecto a la gestión de recursos educativos tenemos a Velasco (2012), quien concluyó señalando, que es evidente, que la utilización de material estructurado es una gran herramienta de apoyo para el aprendizaje de las matemáticas en los estudiantes de primaria; como vemos coincide con la teoría del desarrollo cognitivo de Piaget ya que los estudiantes de educación primaria están comprendidos en la etapa de las operaciones concretas en la que la utilización de materiales educativos resultan muy importantes.

Con respecto a la correlación, a través del Coeficiente de Correlación de

Spearman, se obtuvo una correlación positiva alta entre las dos variables y es estadísticamente significativa ($Rho = 0.885^{**}$); y siendo el valor de $p = 0,000 < 0.05$); y con un 99% de probabilidad se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación significativa entre las funciones administrativas del director y la gestión de los recursos educativos en las instituciones educativas de la RED N° 08 - UGEL 05 - SJL, 2015; y se rechaza la hipótesis nula.

Por su parte, Colón (2003), concluyo poca capacidad de los directores para promover la participación, no comunican las decisiones oportunamente, carecen de un sistema de relaciones horizontales, no incentivan la acción pedagógica de los docentes, no se estimula el uso de estrategias para la resolución de problemas pedagógicos, no facilitan la formación y actualización de su personal, no hay seguimiento y evaluación de la gestión. Los aportes de este estudio, sin duda, nos ayuda a consolidar las escasas competencias gerenciales relacionadas con el liderazgo que deben tener los directivos de las instituciones educativas de educación básica.

Por su parte, Escamilla (2007), concluyo dando a conocer las necesidades de los directores que fueron identificadas como elementos principales del nuevo perfil del director de educación básica, que se agruparon en tres ámbitos: a) El director como sujeto del cambio. b) El director como autor del cambio. c) El director como gestor del cambio.

Analizado los resultados de Damián (2014), Colón (2003) y Escamilla (2007), en cuanto a las funciones del director, gestor o líder de una escuela, se afirma la similitud a los resultados de esta investigación, en donde mucho tiene que ver las capacidades del director en la toma de decisiones y el logro de objetivos institucionales; de igual manera, los resultados de Velasco (2012), y de Aquino y Maturano (2011), quienes manifestaron la importancia del recurso educativo en la mejora de los resultados de aprendizaje, resultados similares en

esta investigación que señala una correlación directa, alta y muy significativa entre las funciones administrativas del director y la gestión de los recursos educativos en las instituciones educativas de la RED N° 08 - UGEL 05 - SJL, 2015; es decir, a *mejores funciones administrativas del director, mejor gestión de recursos educativos*.

V. Conclusiones

Primera: Se ha determinado con un ($Rho = 0.885^{**}$); que confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación significativa entre las funciones

administrativas del director y la gestión de los recursos educativos en las instituciones educativas de la RED N° 08 - UGEL 05 - SJL, 2015; y siendo el valor de $p = 0,000 < 0.05$).

Segunda: Se ha demostrado con un Rho de $0,735^{**}$ que determina la existencia de una correlación directa y significativa entre las entre las funciones administrativas del director y la organización de los recursos educativos en las instituciones educativas de la RED N° 08 - UGEL 05 - SJL, 2015; y siendo el valor de $p = 0,000 < 0.05$).

Tercera: Se ha demostrado con un Rho de $0,652^{**}$ que determina la existencia de una correlación directa significativa entre las funciones administrativas del director y la conservación de los recursos educativos en las instituciones educativas de la RED N° 08 - UGEL 05 - SJL, 2015, y siendo el valor de $p = 0,000 < 0.05$).

Cuarta: Se ha demostrado con un Rho de $0,624^{**}$ que determina la existencia de una correlación directa significativa entre las funciones administrativas del director y la Gestión participativa del Centro de Recursos Educativos en las instituciones educativas de la RED N° 08 - UGEL 05 - SJL, 2015; y siendo el valor de $p = 0,000 < 0.05$).

VI. Recomendaciones

En atención a los resultados y las conclusiones obtenidos en la investigación, se considera pertinente presentar las siguientes recomendaciones:

PRIMERA: Teniendo en cuenta el planteamiento que las organizaciones que cobrarán relevancia en el futuro serán las que descubran, como aprovechar el entusiasmo y la capacidad del personal para adaptarse a los cambios, donde el aprendizaje se toma para mejorar. Por ello, es preciso señalar que la institucionalización de las organizaciones educativas representa hoy en día el medio más expedito para utilizar el conocimiento en la satisfacción de las necesidades del individuo; y, visto los resultados sobre las Funciones administrativas del director, que involucra: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes, que se encuentran entre las escalas valorativas de “buena” y “excelente”, *en ese sentido*, se recomienda a los líderes de cada institución involucrar a toda la comunidad educativa, incluyendo a los padres de familia, a la visión de gestión.

SEGUNDA: Se recomienda que el director sea un líder emponderador y transformador, ya que su gestión concebida a través del marco del buen desempeño directivo propuesto por el MINEDU ayudará a la mejora de los aprendizajes y por ende la calidad educativa.

TERCERA: Se sugiere que una buena función directiva depende de ciertas responsabilidades y la utilización de procesos para poder sistematizar el trabajo pedagógico. En ese sentido, la planificación, organización y evaluación ayudarán a direccionar la mejora de los aprendizajes propuestos por la escuela. Además, estos procesos deben ser considerados dentro del plan anual de trabajo con una visión holística, ya que su uso correcto permitirá mejorar la labor pedagógica y de esa manera superar los problemas que perjudican el logro de los aprendizajes en los estudiantes.

CUARTA: Teniendo en cuenta que cualquier material educativo puede utilizarse, en determinadas circunstancias, como recurso para facilitar procesos de enseñanza y aprendizaje; y visto los resultados de Gestión de recursos educativos que involucra: Organización de los RE, Conservación de los RE y Gestión participativa del CRE, que se encuentran entre las escalas valorativas de “buena” y “excelente”, se recomienda a los líderes pedagógicos (directores) capacitar a su docentes sobre el uso y la conservación de los recursos educativos.

VII. Referencias Bibliográficas

Aquino, A. y Maturano, M. (2011). La importancia del material didáctico en la enseñanza de las matemáticas en tercer grado de primaria. Tesis Doctoral. Universidad Pedagógica Nacional – México – D.F.

Alvarez, M. (2000). El Equipo Directivo. Recursos Técnicos de Gestión. Venezuela: Editorial Laboratorio Educativo.

Albornoz J. (1999). Nociones elementales de filosofía. Editorial Vadell Hermanos. Venezuela.

Barrera, L. (2004). Comportamiento organizacional. España: Editorial Ariel.

Bateman. F. (2004). Administración. Un nuevo panorama competitivo. México: Editorial Trillas.

Bolívar. T. (1997). Liderazgo, mejora y centros educativos.

Carrasco S. (2009). Metodología de la Investigación Científica. Lima Perú: Edit. San Marcos

Colón W. (2003). El liderazgo transformacional en la gestión educativa de los directores de las escuelas básicas estatales del municipio independencia estado Yaracuy. Trabajo Especial de Grado. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio. Caracas Venezuela.

Charmeux, Eveline. (1992). Cómo fomentar los hábitos de lectura. Barcelona: Ediciones CEAC.

Chiavenato, I. (2004). Introducción a la teoría general de la administración. México: Editorial Mc Graw Hill..

Chiavenato, I. (2006). Administración. Proceso administrativo. España: Editorial Mc

Damián, F. (2014). Gestión educativa y desempeño docente en la RED N° 08 UGEL 05, distrito de San Juan de Lurigancho – 2014. Tesis para optar el Grado Académico de Doctor en Administración de la Educación. Lima – Perú: Universidad César Vallejo,

Daft Richard (2004). Administración. México: Editorial Trillas.

Escamez. J. (2001). La educación de la responsabilidad. Caracas Venezuela: Ministerio de Educación.

Escamilla S. (2007). El director escolar. Necesidades formativas para un desempeño profesional. Tesis de Doctorado, Universidad Autónoma de Barcelona.

Hernández R; Fernández, y Baptista P. (2011). Metodología de la Investigación. Quinta Edición Mc Graw Hill.

Koontz H, y Wehrich H. (2004). Administración. Una perspectiva global. México: Décima segunda edición. Editorial Mc Graw Hill..

Leithwood, K. (2009). ¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación. Santiago de Chile: Fundación Chile.

Ley General de Educación N° 28044 – 2003 – ED.

Marquès, P. (2010). Los medios didácticos y los recursos educativos

Mattos, L.A. (1963). Compendio de Didáctica General. Buenos Aires: Kapeluz

MED (2005). Guía de Gestión de Centros de Recursos Educativos de Educación

MED (2006). Guía para el uso de recursos educativos. Lima: MED.

MED. (2004). Propuesta pedagógica de comunicación integral para la emergencia educativa Lima: MED, p. 10-11.

MINEDU (1996). Funciones del Control del Director.

- MINEDU (2014). Marco del Buen Desempeño Directivo. (MDBDD) MINEDU (2007). Proyecto Educativo Nacional al 2021 (PEN).
- MINEDU (2004) DINESST. Diseño Curricular Básico 2004. Nivel: Educación Secundaria de Menores.
- Murillo, F.J. (2004). Nuevos avances en la mejora de la escuela. Cuadernos de Pedagogía, 339, pp. 48-51.
- Parcerisa, A. (1996). Materiales curriculares. Cómo elaborarlos, seleccionarlos y usarlos. Barcelona: Graó.
- Pozner, P. (1995). El directivo como gestor de los aprendizajes escolares. Buenos Aires: Aique.
- Robbins, S. (2000). Administración, Teoría y Práctica. México: Editorial Prentice Hall
- San Martín, A. (1991). La organización escolar. En Cuadernos de Pedagogía, N° 194.
- Sánchez C, Hugo y Reyes M, Carlos, (2002), Metodología y diseños en la Investigación Científica. Lima Perú: Ediciones Mantaro.
- Sengue P. (1998). La quinta disciplina. México: Editorial Trillas.
- Serna H. (2000). Gerencia estratégica: planeación y gestión. México: Editorial Prentice Hall.
- Velasco, E. (2012). Uso de material didáctico estructurado como herramienta didáctica para el aprendizaje de las matemáticas. Segovia-España: Universidad de Valladolid.
- ZABALA, A. (1990). Materiales curriculares.
- Zeus y Skiffington (2002). Guía completa de Coaching en el trabajo. España: Editorial McGraw-Hill.

VIII. Anexos

ANEXO 1
MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: FUNCIONES ADMINISTRATIVAS DEL DIRECTOR Y GESTIÓN DE RECURSOS EDUCATIVOS EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED N° 08 - UGEL 05 - SJL, 2015.

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPOTESIS | VARIABLES/DIM. | METODOLOGÍA |
|--|--|--|---|---|
| <p>1. General ¿Cuál es la relación entre las funciones administrativas del director y la gestión de los recursos educativos en las instituciones educativas de la RED N° 08 - UGEL 05 - SJL, 2015?</p> <p>2. Específicos</p> <p>a) ¿Cuál es la relación entre las funciones administrativas del director y la organización de los recursos educativos en las instituciones educativas de la RED N° 08 - UGEL 05 - SJL, 2015?</p> <p>b) ¿Cuál es la relación entre las funciones administrativas del director y la conservación de los recursos educativos en las instituciones educativas de la RED N° 08 - UGEL 05 - SJL, 2015?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación entre las funciones administrativas del director y la gestión participativa del comité de recursos educativos en las instituciones educativas de la RED N° 08 - UGEL 05 - SJL, 2015?</p> | <p>1. General Determinar la relación que existe entre las funciones administrativas del director y la gestión de los recursos educativos en las instituciones educativas de la RED N° 08 - UGEL 05 - SJL, 2015.</p> <p>2. Específicos</p> <p>a) Determinar la relación que existe entre las funciones administrativas del director y la organización de los recursos educativos en las instituciones educativas de la RED N° 08 - UGEL 05 - SJL, 2015.</p> <p>b) Determinar la relación que existe entre las funciones administrativas del director y la conservación de los recursos educativos en las instituciones educativas de la RED N° 08 - UGEL 05 - SJL, 2015.</p> <p>c) Determinar la relación que existe entre las funciones administrativas del director y la gestión participativa del comité de recursos educativos en las instituciones educativas de la RED N° 08 - UGEL 05 - SJL, 2015.</p> | <p>1. General Existe relación significativa entre las funciones administrativas del director y la gestión de los recursos educativos en las instituciones educativas de la RED N° 08 - UGEL 05 - SJL, 2015.</p> <p>2. Específicas</p> <p>a) Existe relación significativa entre las funciones administrativas del director y la organización de los recursos educativos en las instituciones educativas de la RED N° 08 - UGEL 05 - SJL, 2015.</p> <p>b) Existe relación significativa entre las funciones administrativas del director y la conservación de los recursos educativos en las instituciones educativas de la RED N° 08 - UGEL 05 - SJL, 2015.</p> <p>c) Existe relación significativa entre las funciones administrativas del director y la gestión participativa del comité de recursos educativos en las instituciones educativas de la RED N° 08 - UGEL 05 - SJL, 2015.</p> | <p>V (1) Funciones administrativas del director</p> <p>Dimensiones Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes. Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.</p> <p>V (2) Gestión de recursos educativos</p> <p>Dimensiones Organización de los RE. Conservación de los RE. Gestión participativa del CRE. 1.</p> | <p>1. Tipo de investigación Descriptivo. Aplicada</p> <p>2. Diseño de investigación No Experimenta – Correlacional – Transeccional.</p> <p>3. Método Inductivo – Deductivo Cuantitativo</p> <p>4. Población Personal docente de las instituciones educativas de la RED N° 08 - UGEL 05 - SJL, 2015 en un total de 431 docentes.</p> <p>5. Muestra La muestra se obtiene con muestreo probabilístico al 95%. Siendo un total de 203.</p> <p>6. Técnicas Encuestas.</p> <p>7. Instrumentos Cuestionarios con escalamiento Likert.</p> <p>8. Análisis de datos: Estadística Descriptiva: Tablas de frecuencia y figuras de barras de las variables y dimensiones. Estadística Inferencial:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prueba de Kolmogorov para distribución normal. • Alfa de Cronbach para la fiabilidad. • Rho de Spearman para la correlación por ser variables no paramétricas. |

ANEXO 2
INSTRUMENTOS DE RECOJO DE INFORMACIÓN

Cuestionario las funciones administrativas del director y la gestión de los recursos educativos en las instituciones educativas de la RED N° 08 - UGEL 05 - SJL, 2015.

INSTRUCCIONES: Estimado colega, a continuación tienes 21 preguntas sobre la gestión del director, para lo cual debes marcar con el número de la tabla la opción que consideras correcta.

| Siempre | Casi siempre | Algunas veces | Casi nunca | Nunca |
|---------|--------------|---------------|------------|-------|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

VARIABLE N° 1: FUNCIONES ADMINISTRATIVAS DEL DIRECTOR (MDBDD)

| N° | ÍTEMS | ÍNDICES | | | | |
|----|--|---------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes | | | | | |
| 1 | Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje. | | | | | |
| 2 | Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social, estableciendo metas de aprendizaje. | | | | | |
| 3 | Promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y en el desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje. | | | | | |
| 4 | Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes. | | | | | |
| 5 | Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación. | | | | | |
| 6 | Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural. | | | | | |
| 7 | Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes. | | | | | |
| 8 | Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todas y todos los estudiantes | | | | | |
| 9 | Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa bajo un enfoque orientado a resultados. | | | | | |
| 10 | Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa | | | | | |
| 11 | Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa, orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales. | | | | | |
| 12 | Gestiona la información que produce la institución educativa y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes. | | | | | |
| 13 | Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa. | | | | | |
| 14 | Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje. | | | | | |
| | Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes | | | | | |
| 15 | Gestiona oportunidades de formación continua de docentes para la mejora de su desempeño en función del logro de las metas de aprendizaje. | | | | | |
| 16 | Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar. | | | | | |
| 17 | Estimula las iniciativas de las y los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas. | | | | | |
| 18 | Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular a partir de los lineamientos del sistema curricular nacional y en articulación con la propuesta curricular regional. | | | | | |
| 19 | Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación, y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella. | | | | | |
| 20 | Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas. | | | | | |

ANEXO N° 3

Cuestionario las funciones administrativas del director y la gestión de los recursos educativos en las instituciones educativas de la RED N° 08 - UGEL 05 - SJL, 2015.

INSTRUCCIONES: Estimado colega, a continuación tienes 20 preguntas sobre el clima organizacional, para lo cual debes marcar con el número de la tabla la opción que consideras correcta.

| Siempre | Casi siempre | Algunas veces | Casi nunca | Nunca |
|---------|--------------|---------------|------------|-------|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

VARIABLE N° 2: GESTIÓN DE RECURSOS EDUCATIVOS

| N° | ÍTEMS | ÍNDICES | | | | |
|----|--|---------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | Organización de los Recursos Educativos | | | | | |
| 1 | Garantiza la organización de los tipos de recursos educativos. | | | | | |
| 2 | Garantiza la selección de los recursos educativos. Para posibilitar mejores aprendizajes. | | | | | |
| 3 | Garantiza la selección de los recursos educativos. para posibilitar la diversidad, | | | | | |
| 4 | Demuestra manejo de registros de ingresos de los recursos materiales. | | | | | |
| 5 | Demuestra manejo de registros de salidas de los recursos materiales. | | | | | |
| 6 | Asesora y maneja con solvencia los procesos de uso de los catálogos con docentes. | | | | | |
| 7 | Asesora y maneja con solvencia los procesos de uso de los catálogos con estudiantes. | | | | | |
| | Conservación de los Recursos Educativos | | | | | |
| 8 | Gestiona la conservación de los recursos educativos. | | | | | |
| 9 | Gestiona la escuela en función al uso adecuado de los recursos educativos. | | | | | |
| 10 | Orienta el uso de los recursos educativos impresos. | | | | | |
| 11 | Implementa mecanismos el mejor uso de los recursos educativos impresos. | | | | | |
| 12 | Orienta el uso de los recursos educativos audiovisuales. | | | | | |
| 13 | Orienta el uso de los recursos educativos manipulables. | | | | | |
| 14 | Maneja estrategias de prevención y cuidados de los recursos educativos. | | | | | |
| | Gestión participativa del Centro de Recursos Educativos | | | | | |
| 15 | Promueve la formación del Comité de gestión de recursos educativos. | | | | | |
| 16 | Implementa estrategias para el funcionamiento del Comité de Gestión de Recursos Educativos. | | | | | |
| 17 | Construye una cultura colaborativa al interior del Comité de Gestión de Recursos Educativos. | | | | | |
| 18 | Lidera las funciones del Comité de Gestión de Recursos Educativos. | | | | | |
| 19 | Implementa las funciones de los miembros del Comité de Gestión de Recursos Educativos. | | | | | |
| 20 | Implementa el perfil del responsable del Comité de Gestión de Recursos Educativos. | | | | | |

Anexo 4
MATRIZ DE VALIDACIÓN

Título: Funciones administrativas del director y gestión de recursos educativos en las Instituciones Educativas de la RED N° 08 de la UGEL 05 - SJL, 2015

Autora: GRANDEZ TITO, Elizabeth Domitila

| VARIABLE | DIMENSION | INDICADOR | ITEMS | OPCIONES DE RESPUESTA | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | | |
|--|---|---|--|-----------------------|--------------|---------------|------------|-------|---|----|---|----|---|----|--|----|---------------------------------|--|
| | | | | Siempre | Casi siempre | Algunas veces | Casi nunca | Nunca | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR O R E ITEMS | | RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LAS OPCIONES DE RESPUESTAS | | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES | |
| | | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | |
| Funciones Administrativas del Director Marco del Buen Desempeño Directivo (2014, p.14): La reforma de la escuela requiere configurar el rol directivo desde un enfoque de liderazgo pedagógico, un líder que influye, inspira y moviliza las acciones de la comunidad educativa en función de lo pedagógico. Es una opción necesaria y pertinente para configurar una escuela que se organice y conduzca en función de los aprendizajes y que para ello logre vincular el trabajo docente, clima escolar acogedor y la participación de las familias y | Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes | Conducción de la planificación institucional orientándola hacia el logro de metas de aprendizaje. | Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje. | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social, estableciendo metas de aprendizaje. | | | | | X | | X | | X | | X | | | | |
| | | Promoción y sostenimiento de la participación democrática de los diversos actores de la | Promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y en el desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje. | | | | | X | | X | | X | | X | | | | |
| | | | Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes. | | | | | X | | X | | X | | X | | | | |



| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|--|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| | | Liderazgo de los procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa y de rendición de cuentas, en el marco de la mejora continua y el logro de aprendizajes | Gestiona la información que produce la institución educativa y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes. | Promoción y liderazgo de la comunidad de aprendizaje orientada a mejorar la práctica pedagógica y asegurar logros de aprendizaje | Gestiona oportunidades de formación continua de docentes para la mejora de su desempeño en función del logro de las metas de aprendizaje. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | Estimula las iniciativas de las y los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |



| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| | | | Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular a partir de los lineamientos del sistema curricular nacional y en articulación con la propuesta curricular regional. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Gestión de la calidad de los procesos pedagógicos con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje | Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación, y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |



MATRIZ DE VALIDACIÓN

Título: Funciones administrativas del director y gestión de recursos educativos en las Instituciones Educativas de la RED N° 08 de la UGEL 05 - SJL, 2015

Autora: GRANDEZ TITO, Elizabeth Domitila

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario las funciones administrativas del director y la gestión de recursos educativos en las instituciones educativas de la RED N°08 – UGEL 05, SJL, 2015.

OBJETIVO: Describir de manera individual la situación tal cual es sobre las funciones administrativas del director y sobre la gestión de recursos educativos en las instituciones educativas de la red n° 08 de la ugel 05 – SJL, en el año 2015.

DIRIGIDO A: Docentes de Educación Básica de la RED N° 08 - UGEL 05, SJL, 2015.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Jamir Chupe Feliciano Ansel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor en adm. de la Educación

VALORACIÓN:

Aplicable


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Título: Funciones administrativas del director y gestión de recursos educativos en las Instituciones Educativas de la RED N° 08 de la UGEL 05 - SJL, 2015

Autora: GRANDEZ TITO, Elizabeth Domitila

| VARIABLE | DIMENSION | INDICADOR | ITEMS | OPCIONES DE RESPUESTA | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | |
|---|--|-----------------------------|---|-----------------------|--------------|---------------|------------|-------|---|----|---|----|-------------------------------------|----|--|----|---------------------------------|
| | | | | Siempre | Casi siempre | Algunas veces | Casi nunca | Nunca | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR E ITEMS | | RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LAS OPCIONES DE RESPUESTAS | | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES |
| | | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| Gestión de recursos educativos MINEDU (2005) La Gestión de Recursos materiales es la gestión de los documentos impresos, audiovisuales e informáticos que se encuentran en su espacio físico, como también la totalidad de los recursos y la información que circula en la Institución Educativa. Un rasgo distintivo del Centro de Recursos Educativos es su capacidad de recuperar y conservar los mejores trabajos producidos en la Institución para ponerlos al servicio de la | Organización de los RE | Tipo de recursos educativos | Garantiza la organización de los tipos de recursos educativos | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Selección | Garantiza la selección de los recursos educativos. Para posibilitar mejores aprendizajes. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | Garantiza la selección de los recursos educativos. para posibilitar la diversidad, | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Registros de ingresos. | Demuestra manejo de registros de ingresos de los recursos materiales. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | Demuestra manejo de registros de salidas de los recursos materiales. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Uso de catálogos | Asesora y maneja con solvencia los procesos de uso de los catálogos con docentes. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Asesora y maneja con solvencia los procesos de uso de los catálogos con estudiantes. | | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | Conservación de los RE. | Material impreso. | Gestiona la conservación de los recursos educativos. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | Orienta el uso de los recursos educativos impresos. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Material audiovisual. | Orienta el uso de los recursos educativos audiovisuales. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |



| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|---|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|
| | | Material manipulativo. | Orienta el uso de los recursos educativos manipulables | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Equipo audiovisual | Gestiona la escuela en función al uso adecuado de los recursos educativos | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Maneja estrategias de prevención y cuidados de los recursos educativos | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | Gestión participativa del CRE | Comité de gestión. | Promueve la formación del Comité de gestión de recursos educativos. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | Implementa estrategias para el funcionamiento del Comité de Gestión de Recursos Educativos. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Función del Comité. | Lidera las funciones del Comité de Gestión de Recursos Educativos. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Funciones de los miembros. | Implementa las funciones de los miembros del Comité de Gestión de Recursos Educativos | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Características deseables del responsable del CRE | Construye una cultura colaborativa al interior del Comité de Gestión de Recursos Educativos | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | Implementa el perfil del responsable del Comité de Gestión de Recursos Educativos | | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |



MATRIZ DE VALIDACIÓN

Título: Funciones administrativas del director y gestión de recursos educativos en las Instituciones Educativas de la RED N° 08 de la UGEL 05 - SJL, 2015

Autora: GRANDEZ TITO, Elizabeth Domitila

Cuestionario las funciones administrativas del director y la gestión de recursos educativos en las instituciones educativas de la RED N°08 – UGEL 05, SJL, 2015.

OBJETIVO: Describir de manera individual la situación tal cual es sobre las funciones administrativas del director y sobre la gestión de recursos educativos en las instituciones educativas de la red n° 08 de la ugel 05 – SJL, en el año 2015.

DIRIGIDO A: Docentes de Educación Básica de la RED N° 08 - UGEL 05, SJL, 2015.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Javier Olumbé Felman Arroyo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor en Adm. de la Educación

VALORACIÓN:

Aplicable



FIRMA DEL EVALUADOR

**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS
TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV**

Yo, Felipe Guizado Oscoco, docente de la Escuela de Posgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado " Funciones administrativas del director y gestión de recursos educativos en las Instituciones Educativas de Red N° 08 de la UGEL 05 – SJL, 2015" de la estudiante :Rosa María Trujillo Atoche; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente: Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 24% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.


Lima, 15 de marzo del 2018



Felipe Guizado Oscoco

DNI: 31169557

feedback studio Funciones administrativas del director y gestión de recursos educativos en las Instituciones Educativas de la RED N° 08 de la UGEL 05 - SJL, 2015



Funciones administrativas del director y gestión de recursos educativos en las Instituciones Educativas de la RED N° 08 de la UGEL 05 - SJL, 2015

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTORA:
Br. Elizabeth Domitila Granakz Tito

ASESOR:
Mgtr. Herbert Manani Orcevi


LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Gestión y Calidad Educativa

PERÚ - 2015

Resumen de coincidencias

24 %

| | | |
|----|-------------------------|-----|
| 1 | www.diccionario.net | 3 % |
| 2 | tr.wikipedia.net | 2 % |
| 3 | www.studiel.net | 2 % |
| 4 | Wikipedia:Bagmatanta.dl | 2 % |
| 5 | www.edu.net | 2 % |
| 6 | ja.escribi.com | 1 % |
| 7 | docipriva.es | 1 % |
| 8 | curriculum200.blogspot | 1 % |
| 9 | didacticaonline.edu.pe | 1 % |
| 10 | www.escribi.com | 1 % |
| 11 | repositorio.una.edu.pe | 1 % |
| 12 | repositorio.una.edu.pe | 1 % |



Página: 1 de 98 Número de palabras: 20595 Tam-only Report High Resolution Activado 8:15 2/12/2015





FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

GRANDEZ TITO ELIZABETH DOMITILA

D.N.I. : 41197530

Domicilio : Jr. Berlin Mz F 2077 Aspe Buenos Aires S.T.U

Teléfono : Fijo : 5026413 Móvil : 929 457 956

E-mail : ELTITO-20@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

[] Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

[] Tesis de Posgrado

[x] Maestría

[] Doctorado

Grado : MAESTRA

Mención : ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

GRANDEZ TITO ELIZABETH DOMITILA

Título de la tesis:

FUNCIONES ADMINISTRATIVAS DEL DIRECTOR Y GESTION DE RECURSOS EDUCATIVOS EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED N°08 DE LA UGEL OS - S.J.L - 2015

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : [Signature]

Fecha : 20.12.2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

GRANDEZ TITO ELIZABETH DOMITICA

INFORME TITULADO:

FUNCIONES ADMINISTRATIVAS DEL DIRECTOR Y GESTIÓN DE

RECURSOS EDUCATIVOS EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED U°08

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

SUSTENTADO EN FECHA: 23 DE FEBRERO DEL 2016

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN