



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
LA EDUCACIÓN**

Aplicación Del Taller “Habilidades Administrativas” Para Optimizar La Gestión
Institucional En La Unidad Educativa Primero De Agosto

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestra En Administración De La Educación

AUTORA:

Br. Matamoros Franco Ángela Carlota (ORCID:0000-0002-1653-3050)

ASESOR:

Dr. Manuel Jesús Córdova Pintado (ORCID:0000-0001-5780-0912)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión Y Calidad Educativa

PIURA - PERÚ

2019

DEDICATORIA

El presente trabajo investigativo lo dedico principalmente a Dios, por ser el inspirador y darme fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A mis padres, a mi hija, esposo y a todos mis compañeros por su amor, trabajo y sacrificio en todos, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy. Es un orgullo y el privilegio compartir con ustedes este título.

AGRADECIMIENTO

Me van a faltar páginas para agradecer a las personas que se han involucrado en la realización de este trabajo, sin embargo, merecen reconocimiento especial mi Madre y mi Padre que con su esfuerzo y dedicación me ayudaron a culminar mi masterado y me dieron el apoyo suficiente para no decaer cuando todo parecía complicado e imposible.

Asimismo, agradezco infinitamente a mis Hermanos y amigos que con sus palabras me hacían sentir orgulloso de lo que soy y de lo que les puedo enseñar. Ojalá algún día yo me convierta en se fuerza para que puedan seguir avanzando en su camino.

De igual forma, agradezco a mi Director de Tesis, que gracias a sus consejos y correcciones hoy puedo culminar este trabajo. A los Profesores que me han visto crecer como persona, y gracias a sus conocimientos hoy puedo sentirme dichosa y contenta.

PÁGINA DEL JURADO



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 19:30PM del día 10 DE DICIEMBRE DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: Aplicación Del Taller "Habilidades Administrativas" Para Mejorar La Gestión Institucional En La Unidad Educativa Primero De Agosto, presentada/o por el /la bachiller MATAMOROS FRANCO, ANGELA CARLOTA

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: _____

APROBADO POR MAYORIA

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como APTO para recibir el grado de MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Piura, 10 DE DICIEMBRE DE 2019

DR. VILLEGAS AGRAMONTE LÁZARO
PRESIDENTE



MG. GANOZA UBILLUS LUCILA MARÍA
SECRETARIO

Dr. MANUEL JESÚS CÓRDOVA PINTADO
VOCAL

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Lic. Matamoros Franco Ángela Carlota, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la escuela de Posgrado de la Universidad "César Vallejo", identificado con C.I N° 1205054982 con la tesis titulada: Aplicación del taller "Habilidades administrativas" para mejorar la gestión institucional en la Unidad Educativa Primero de Agosto.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, 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 identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (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 deriven, sometiéndome a la normatividad de la Universidad "Cesar Vallejo".

Tumbes, junio del 2019.



Lic. Matamoros Franco Ángela Carlota

C.I. 1205054982

ÍNDICE

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página Del Jurado.....	iv
Declaratoria De Autenticidad	iv
Índice.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. Introducción.....	1
1.1. Realidad De La Problemática	2
1.2. Trabajo Previo.....	3
1.3. Teorías Relacionadas	8
1.4. Formulación Del Problema	24
1.5. Justificación	25
1.6. Hipótesis	26
1.7. Objetivo.....	27
II. Método.....	29
2.1. Tipo y Diseño de Investigación	29
2.2. Variables, Operación.....	29
2.3. Población Muestra y Muestreo	33
2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad	33
2.5. Método de Análisis de Datos	36
2.6. Aspectos Éticos.....	36
III. Resultados.....	37
IV. Discusión	46
V. Conclusiones.....	50
VI. Recomendaciones.....	52
Referencias	53
Anexos	56
Anexo 1 Matriz de Consistencia.....	57
Anexo 2 Cuestionario: Gestión Institucional.....	59
Talleres.....	61
Sesiones.....	73
Acta De Aprobación De Originalidad De Tesis.....	90
Pantallazo Del Porcentaje Turnitin.....	91
Autorización De Publicación De Tesis En Repositorio Institucional UCV.....	92
Autorización Versión Final De Trabajo De Investigación.....	93

RESUMEN

La presente investigación titulada: Aplicación Del Taller “Habilidades Administrativas” Para Optimizar la gestión institucional en la Unidad Educativa Primero De Agosto, Ecuador 2019, cuyo objetivo principal es; Conocer en qué medida influye la aplicación de taller “Habilidades administrativas” para optimizar la gestión institucional en la Unidad Educativa Primero de Agosto. Para su ejecución se ha utilizado un tipo de corte diagnóstica -correlacional. Para obtener la información sobre las variables de estudio, se tomó en cuenta a una población de 21 docentes. Los instrumentos utilizados para la recolección de la información fueron: el instrumento para evaluar el acompañamiento pedagógico y el cuestionario de trabajo docente. Los datos se han procesados estadísticamente en una base de datos de Excel, se empleó la herramienta de encuestas, la población se conformó por 146 representantes y 22 maestros. Se implementó el cuestionario de 36 puntos. Y las conclusiones obtenidas expresaron una gran correlación positiva entre la administración organizacional y la Calidad del Servicio Educativo ($r= 77.3\%$, $p=.000<0.04$; Inercia = 72.3%). A su vez, las cifras obtenidas muestran un alto valor porcentual tanto en la administración organizacional ($p = 76.4\%$) y también en la Calidad del Servicio Educativo ($p = 71.2\%$), vale destacar al 29.67% de los representantes expresan que la dimensión distribución de la Unidad Educativa María Auxiliadora es mínima.

Palabras claves: Trabajo docente, Institución, pedagogía, dominio de los contenidos.

ABSTRACT

This research entitled: Application of the Workshop "Administrative Skills" to Optimize the institutional management in the First August Educational Unit, Ecuador 2019, whose main objective is; Know the extent to which the application of the "Administrative Skills" workshop influences to optimize institutional management in the First August Education Unit. For its execution a type of diagnostic-correlation cut has been used. To obtain information on the study variables, a population of 21 teachers was taken into account. The instruments used to collect the information were: the instrument to evaluate the pedagogical accompaniment and the teaching work questionnaire. The data has been statistically processed in an Excel database, the survey tool was used, the population was made up of 146 representatives and 22 teachers. The 36-point questionnaire was implemented. And the conclusions obtained expressed a great positive correlation between organizational management and training service excellence ($r = 77.3\%$, $p = .000 < 0.04$; Inertia = 72.3%). In turn, the figures obtained show a high percentage value both in the organizational administration ($p = 76.4\%$) and also in the excellence of training service ($p = 71.2\%$), it is worth highlighting 29.67% of the representatives express that the dimension The distribution of the María Auxiliadora Educational Unit is minimal.

Keywords: Teaching work, Institution, Pedagogy, Mastery of content.

I. INTRODUCCIÓN

La realidad problemática En Europa de la calidad, para Gómez (2008), es entendido “tal ciencia, sistemática e instrumento de gestión, que encaja el conocimiento de progreso constante y diversas organizaciones en todas las etapas de la misma que simboliza la necesidad de alcanzar a todos los involucrados en sus procesos”. (p. 1).

España tiene como base analizar la gerencia administrativa de manera efectiva; la cual su único propósito sería planificar, dirigir, organizar y controlar el nivel de calificar el mismo que puede ser cualitativo, descriptivo, su modelo es no experimental, su instrumento para poder dar con el problema de investigación, es cuestionario con una población de noventa docentes; lo mismo que se llegó a la conclusión de que gerencia sería un grupo de actividades en las cuales podemos agregar actitudes positivas y de alta calidad teniendo a cargo a una persona que se considere líder y que pueda llevar al éxito a ese lugar, y que demuestre su creatividad, teniendo ideas innovadoras lo cual permita que haya un espíritu de trabajo motivador y espíritu de trabajar. Las instituciones educativas modernas cada vez asumen muchos problemas que suceden en estos lugares, y tiene que hacerles frente a muchos problemas que se vuelven conflictos y para poder solucionarlos es tomar decisiones drásticas que lleven a la calidad educativa. (Velasco, 2009) (p.16).

Según estas referencias estadísticas, en el año 2011-2012 trabajaron en los centros educativos del país: 29 142 directivos institucionales de educación, de los cuales, el 71,47% eran directores de Educación Inicial y/o Básica, el 14,33% rectores de colegios y el 14,21% restante eran vicerrectores de esos planteles. (Garzón1, 2011) (p.236). La función administrativa a escala local “es de gran valor que haya en el establecimiento a fin de alcanzar una labor en conjunto y colaborativa de esta manera vamos a tener una institución de calidad. la cual busca determinar vencer una cifra elevada de número grandes desafíos que busca incrementar dentro de la enseñanza y de esta manera realizarlo de manera internacional al buscar una relación entre las otras instituciones en las cuales se logra alcanzar una excelencia importante. (Silvana Freire, 2014).

A mediados del año 2013 la UNESCO solicitó al autor de este trabajo, realizar un estudio acerca de la situación de las direcciones de los establecimientos educativos en el

Ecuador, el mismo que forma parte de una investigación internacional que se llevaba a cabo en varios países de América Latina; con dicha oportunidad se buscó toda la información existente en esta materia, al constatar que lo que había era muy poco acerca del tema, a pesar de que todos los que se refieren al aspecto educativo siempre tienen en cuenta el trabajo del director, sin embargo, no se ha puesto en práctica ninguna investigación o estudio acerca de esta figura que es el pilar fundamental dentro del sistema educativo nacional (Unesco, 2013) (pag.239).

1.1.Realidad de la problemática

La Gestión Administrativa es una manera de elaborar y relacionar un clima estable lo cual debe estar formado por un grupo de personas que trabajen en equipo para poder alcanzar las metas propuestas. es decir que debe existir una persona encargada de dirigir a un mismo destino, que ser responsable con sus tareas asignadas el cual debe de demostrar sus capacidades intelectuales referentes a diversos temas que se pudieran tratar durante este periodo, especialmente la motivación es uno de lo primero que debe proveer a su personal directivo (Gavilanes, 2012).

Según Santacruz (2016), “la educación está centrada en la igualdad de derechos tanto para el hombre como para la mujer así como para los estudiantes en etapa de educación inicial”. (p. 75). El análisis de Gómez R. E (2010), detalla a la gestión institucional se observa inexistente por “la inexactitud de identificación de los representantes de la enseñanza al adquirir compromisos durante los trabajos establecidos al momento de llevarlos a la práctica se ve la falta de precisión en sus ejecución por lo tanto se ve afectada la calidad educativa”. (p. 1). Evidentemente la calidad educativa es la apreciación de lo aprendido en diferentes contextos donde se ponen en marcha lo aprendido.

La gestión formativa para Piñeiro (2008), “deberá salvaguardar el orden de los diferentes estándares de excelencia que están centrados en cualidades establecidas con la finalidad de establecer equilibrios de mediación y control cada contexto debe ubicarse según sus realidades desde lo local a lo global para alcanzar estándares a nivel nacional”. (p. 3). Explica Santacruz (2016), que se puede “crear áreas de colaboración compuesta con disposiciones entendidas en cada entidad educativa, para mejorar la gestión institucional”. (p. 75).

Ministerio de Educación (2016) busco “ejecutar conocimientos con acciones preparatorias a futuro en cada edificio de formación educativa, crear sistemas con estímulo docente a fin de una mejora continua”. (p. 6). La excelencia formativa en Ecuador para la planificación docente de educación (2016), expone que últimamente el país ha realizado algunas etapas de valoración docente. “Entre el 2009 y 2013 cerca de 34% de educadores que fueron valorados tenían una apreciación entre bueno y aprobado en el examen establecida por el ministerio de educación del Ecuador”.

Lo acontecido marco el inicio de rendición de cuentas a través de una evaluación a docentes. Se valoró a 54.453 de los cuales el 49% ratificó la prueba en el año 2014 y 42% en el 2015, de 22.249 educadores apuntados. Para adquirir una plaza de pedagogos se creó una ruta de selección, en el cual un promedio de 32.040 educadores asociados al gremio de educadores como postulantes”. (p. 4). Las respuestas de valoración a los docentes en 2013 demuestran los cambios del ministerio de educación a nivel nacional en el Ecuador en relación a otros países al comparar la valoración de los años 2006 y 2013 en las áreas elementales de aprendizaje no obstante se requiere mejorar en los niveles escolares lo que se refiere al proceso lector y operaciones lógicas.

1.2.Trabajo previo

Referente a trabajos previos bajo la finalidad de procesar el actual esquema del proyecto se han encontrado algunas ponencias, las que se sistematizaron desde lo global a lo local: Antecedentes a nivel internacional tenemos En Perú un proyecto investigativo que fue desarrollado por Areche (2013, p. 11) titulado “La administración organizacional y la excelencia en el servicio formativo para interpretación de los pedagogos y representantes del 3, 4 y 5 de nivel secundario del centro educativo “*María Auxiliadora de Huamanga-Ayacucho, 2012*”. El proyecto fue de corte diagnóstica-correlacional. Se empleó la herramienta de encuestas, la población se conformó por 146 representantes y 22 maestros. Se implementó el cuestionario de 36 puntos. Y las conclusiones obtenidas expresaron una gran correlación alta entre la administración organizacional y la excelencia del Servicio formativo ($r= 77.3\%$, $p=.000<0.04$; Inercia = 72.3%). A su vez, las cifras obtenidas muestran un alto valor porcentual tanto en la administración organizacional ($p = 76.4\%$) y también en la Calidad del Servicio Educativo ($p = 71.2\%$), vale destacar al 29.67% de los representantes

expresan que la dimensión distribución de la Unidad Educativa María Auxiliadora es mínima.

Mientras en México, Rodríguez (2014) en su ponencia “La administración organizacional, mecanismo por la excelencia formativa en una alineación pedagógica, análisis de caso en el contexto de las normas. El propósito de este proyecto que fue guiado a formar la correlación de la administración organizacional y las etapas formativas en instituciones fiscales. El esquema usado en este proyecto fue no-experimental de corte estadístico relativo, se usó una población inclusiva de 190 educandos. El marco teórico de este trabajo, estuvo formado por temas de gestión y excelencia en los establecimientos educativos, con el aporte de varios autores quienes les dieron sustento científico a las variables. En las conclusiones: Se acepta el manejo de las instituciones y los procedimientos utilizados para su funcionamiento, así como la aplicación de estrategias en el trabajo pedagógico, se consigue el 85% de eficiencia en las labores de las autoridades y el personal docente. Llego a conseguir la correlación moderada de 0.686 entre las dos variables.

En Honduras Pérez (2010), investigación titulada “Función y gestión administrativa, el colegio normal mixto Pedro Nufío en Tegucigalpa”. La población estuvo integrada por 29 sujetos entre docentes, director y secretaria. Se empleó un cuestionario de 51 ítems. El diseño de este trabajo investigativo fue cuantitativo focalizado en la temática: la administración educativa desde un panorama de las destrezas del liderazgo que influye en el aseguramiento de la práctica de los derechos humanos, el diseño de investigación empleado fue el correlacional es decir el instrumento de sondeo y análisis de recolección de datos fue elaborado bajo estos parámetros, con la finalidad de contrastar las variables con un cuestionario, es decir, habilidades en el pensamiento y motivación en la comunidad educativa, al generar confianza y reconocimiento de su labor en el análisis de datos se refleja que hay coincidencia de relación entre las variables ya que un 50% del personal docente opinan que hay una buena administración con el 42 % de docentes coinciden en cuanto a la gestión realizada por el directivo en favor de los docentes que se desempeñen en su entorno con apoyo y consolidación en cuanto a equipo de trabajo, liderazgo y evaluación para alcanzar las metas. (p. 9).

De la misma forma, Elera (2016) en su proyecto “Dirección institucional y su vinculación con la Calidad del Servicio formativo de la Unidad Educativa Fiscal De Callao”. El propósito fue demostrar el vínculo actual entre variables. Para la población colaboraron 147 estudiante de 6° de intermedia, los representantes, y los maestros, se les aplico una encuesta como técnica con el objetivo de conocer sus impresiones en relación a las variables. Las cifras obtenidas arrojan un corolario final: Entre la dirección organizacional hay una relación significativa con la Calidad del Servicio formativo, y una correlación efectiva moderada en una escala media; El nexos entre la dirección Institucional y la Calidad del Servicio Formativo es significativo, sin embargo, dicha correlación vista desde un grado efectivo débil; La dirección institucional y la Calidad del Servicio Formativo llevan un vínculo efectivo, y el coeficiente de determinación múltiple es positivo aunque en un grado mínimo, según la impresión de los pedagogos, estudiantes y representantes.

Br. María Marlen y Zapata Espinoza (2017) Habilidades directivas y función formativa en el cetro educativo Miguel Grau Red N° 3, Magdalena del Mar-2017. Escuela de Posgrado UCV. Perú, esta investigación, llamada: “destrezas directivas y la función formativa en el establecimiento educativo Miguel Graude la Red 3, Magdalena 2017”; ha dado respuesta a la interrogante: ¿Qué vinculo hay entre las habilidades directivas y la función formativa en el establecimiento educativo Miguel Graude la Red 3, Magdalena, 2017? El propósito principal fue: demostrar el nexos entre las destrezas directivas y la función formativa en el establecimiento educativo Miguel Graude la Red 3, Magdalena, 2017.

Fernández (2018) para su ponencia a alcanzar el nivel Doctor titulado: Esquema sobre destrezas directivas en relación a la nómina directiva de Tecnología del ambiente Mercantil desarrollado en dirección a instituciones inteligentes, TAU –Estados Unidos. El objetivo fue determinar las habilidades directivas para el personal directivo. La metodología empleada fue cualitativa deductiva dada el origen de los datos la cual contempla técnicas de índole humanitario. Concluyó que las habilidades directivas se ubican en un nivel de déficit en relación a la competencia de los procesos gerenciales y esto conlleva a una inapropiada planeación estratégica. Del mismo modo, se tomó en cuenta las teorías de Whetten et al., (2011) que detallan a las capacidades individuales: “formación del aprendizaje, control del stress laboral, y resolución sistemática e inventiva en interrogantes y se centran en aspectos

que talvez no comprendan a otros individuos, más bien se asocian con el control del propio ser, a partir desde este punto se llaman habilidades para la vida.

Alejos, (2016). para su proyecto titulado: Mando administrativo y el ambiente profesional en el Centro Hospitalario Hipólito Vargas del municipio el Agustino, 2015, Cuyo propósito fundamental fue demostrar el nexo entre la Mando administrativo y el ambiente profesional. El estilo investigativo según el propósito fue descriptivo, de manejo cuantitativo y cualitativo; de corte no-experimental. La muestra fue de 75 individuos del sector administrativo, la población se conformó en total de 75 individuos al igual que la muestra de tipo probabilístico. Los métodos empleados en la recopilación de datos sobresalen la encuesta y los cuestionarios comprobados mediante el análisis de expertos y al demostrar su fiabilidad mediante el análisis psicométrico del Alfa de CronBach. Y se expusieron las siguientes deducciones: Primero, el 18.52% del personal manifiesta que el Mando administrativo es apropiado, Segundo el 66.01% estiman que el ambiente profesional es aceptable y tercero el coeficiente de correlación fue positivo fuerte (0,789**), señala a la relación como importante de grado 0,02 (bilateral) satisface con el mínimo permitido de 0,04. Por tal razón, el Mando administrativo se vincula con el ambiente profesional en el Centro Hospitalario Hipólito Vargas del municipio el Agustino, 2015.

Carrasco, (2016). Del proyecto, Administración formativa y la excelencia en lineamientos profesionales en la UNJFSC. Lima, cual objetivo fue de estudiar la Administración formativa a fin de señalar la relación. El proyecto investigativo fue de corte estadístico, el esquema no-experimental, el corte cuali-cuantitativo. También, se demostró que la Administración formativa se evidencia en un nivel aceptable junto a los lineamientos profesionales. Se puntualizó que: hay un vínculo directo positivo, en otras palabras, la aceptable Administración formativa de la Facultad de Filosofía crea una excelencia en lineamientos profesionales. Se admitió la hipótesis investigativa (H1) y se desestimó la hipótesis general nula (H0). Finalmente, se fundamentó en el proyecto de Alvarado (1990), reafirmó que “es la ejecución de métodos, herramientas e instrucciones en la gestión de los medios y compendios para el proceso de las prácticas Educativas.

Aguilar (2017) en su ponencia a alcanzar el grado de master llamada “La Función Pedagógica en la escala básica y su influencia en el aprovechamiento educativo a partir del

aspecto administrativo al interior de los establecimientos educativos del estado zonal metropolitano de Guadalajara, México. Cual propósito fue señalar las destrezas directoras de liderazgo y dialogo que ejecutan los directivos con el propósito de mejorar continuamente la consumación de normas pedagógicas y la influencia en el aprovechamiento educativo de los estudiantes de la zona N° 04 del distrito de El Progreso estado de Yoro. la investigación fue descriptiva cuan-cualitativa. Población inclusiva 23 instituciones; muestra 7 escuelas. alcanzaron las conclusiones que: mediante el entrenamiento de la mejora en el talante de los pedagogos a la ejecución de las técnicas especializadas en la tecnología como un soporte para potenciar los indicativos del aprovechamiento educativo y en consecuencia de la labor pedagógica. El contexto reglamentario no está alineado a los objetivos del DCNC, y se requiere una mejor colaboración de los directivos educativos, y participación de toda la población educativa. Asimismo, se fundamentó en los conceptos de Madrigal (2012) que manifestó a las destrezas “no son una faz de la idiosincrasia, sino primero un grupo de conductas aprendidas y adquiridas”.

Freddy Fernando Tomalá Peñafiel (2017). La función administradora de la dirección educativa y ofrecimiento de desarrollo de las etapas administrativas en la Institución Fiscal Compensatoria 30 de junio, cantón Samborondón, provincia del Guayas. Universidad Andina Simón Bolívar localizada en el Ecuador para obtener el grado en maestría en Gerencia Educacional. Quito, En los tiempos actuales, la gestión administrativa de las instituciones constituyen un elemento primordial para insertarse en la globalización, con miras a optimizar los recursos humanos y materiales; así como establecer el más alto rendimiento y la competitividad de las empresas educativas de nivel medio, ahora llamadas unidades educativas, las mismas que tienen como fin la formación integral del ser humano procesos administrativos tiene como finalidad de optimizar la gestión administrativa en el la Institución Fiscal Compensatoria 30 de junio, cantón Samborondón, provincia del Guayas, e ejecutar el control en función de la Delegación Técnica Pedagógica para que se cumpla la aplicación de los estándares de excelencia educativa en el desarrollo profesional de pedagogos y directivos de la institución. Aplicar los aspectos diagnosticados de cómo se está se va a llevar la administración y luego utilizar los modelos de excelencia educativa implementado por el Ministerio de Educación, realizar una reingeniería de procesos a fin de optimizar los recursos existentes; asimismo, se aplicó las encuestas a docentes y directivos

concluyendo en la necesidad de cambiar los procesos administrativos con el propósito de fortalecer los elementos humanos y por ende mejorar el sistema educativo de la institución.

1.3. Teorías relacionadas

Teorías relacionadas al tema Según Storner J.A., Freman R.E. & Gilbert D.R. (1996) la gestión administrativa es una especialidad que trata de las cuestiones referentes al tiempo y a las relaciones humanas que se presentan en las organizaciones. (Francisco de Macorís, 2010) La gestión administrativa es la mayor acción que determina una de otra en el nivel que las instituciones funcionan con los individuos que se interactúan. Los logros que se obtengan en una institución a lograr sus propósitos y a su vez al cumplir sus deberes en la sociedad serán gracias, al accionar, de los directivos. Por tal razón, si los encargados de gestión administrativa ejecutan correctamente su labor, es posible que las organizaciones alcancen sus propósitos.

Gil E, M. y Giner F, F. (2007) Determinan que las funciones de la gestión administrativa son esenciales a todos los niveles de la organización, aunque las habilidades administrativas requeridas sean en función del nivel en el que se encuentran. Además la gestión administrativa; radica en orientar los elementos físicos y humanos en relación a los propósitos a fines de las instituciones; por tal razón, esta organiza un clima laboral para lograr conseguir de manera eficaz los propósitos establecidos. (Francisco de Macorís, 2010)

(Koontz, H., Weihrich, H, 2006) Señala que, a la planificación es el procedimiento que contempla la clasificación de propósitos y metas en relación a las aplicaciones de talleres de habilidades administrativas, y de los trabajos para cumplir, y necesita de la toma de disposiciones, dicho de otra forma, optar entre diferentes tipos de acciones futuras. Al plantear que el desarrollo de un solo plan suele ser insuficiente para cubrir todas las actividades de una organización, en habilidades administrativas. Entonces, se distinguen tres clases distintas de planes con la finalidad de entender el proceso de planeación en organizaciones complejas y tener mejores gestiones administrativas. (Dessler)

(CASTRO, 2017) Los actuales estilos en el análisis acerca de la función o el mando administrativo, se basan en la aplicación de inventivas, destrezas, aptitudes y metodologías,

que facilitan crear mejores etapas administrativas en diversos momentos y el manejo apropiado de los medios determinados, próximos a alcanzar propósitos deseados que den su estabilidad y mejoras de la Gestión Institucional.

Mientras que la Gestión institucional según Benítez (2017), es el “acto de manejar administrativamente todas las comisiones y consejos a nivel pedagógico práctico que conllevan a la calidad educativa de manera funcional”. (p. 8). De acuerdo a Benítez gestión institucional “es generar un orden que guíe u orienté lo administrativo y pedagógico a nivel de cada miembro para fomentar la cultura de gestión institucional según sus roles de expertos”

En tal caso, se declara que la administración formativa y la excelencia educacional en el centro educativo Agustino Castro Espinosa. Requiere vincular sistemas y mediación para alcanzar los propósitos esperados a escala de insistencia y consistencia formativa de los educandos. Para Cassasus (2015) referenciado por Areche (2015, p. 31). “La administración institucional consiste en la gestión del centro educativo de manera eficaz y eficiente para promover el desarrollo organizacional con pertinencia y relevancia fortaleciendo la comunicación asertiva para tomar decisiones asertivas”.

Otra definición la indica Robbins & Coulter, (2010, p. 31), señala que: La gestión institucional a cargo de los directivos consiste en señalar las metas de la entidad, formular tácticas para alcanzar resultados estratégicos y crear innovaciones integrales con el propósito de gestionar las acciones laborales. En relación con los objetivos (qué) a su vez con los recursos (cómo). Según lo indicado por los autores la Gestión Institucional formativa se considera como un recurso y una herramienta que tiene que responder a las metas y logros de la organización, considerada en la planeación educativa como una acción estratégica con el objetivo de promover un mejor servicio educativo al generar logros de aprendizajes de calidad y por ende que conlleve a la satisfacción a los beneficiarios que son los educandos y los padres de familia.

Las normas relacionadas a la administración educativa pertenecen a aspectos institucionales e incluyen funciones, practicas o direcciones encaminadas a ciertos propósitos, que direccionan a alcanzar una incidencia mayor en un establecimiento educativo

de diversos niveles. Se habla, en resumen, de una calidad de administración que contempla el establecimiento escolar y su colectividad académica referenciada. Todas las reglas de administración poseen un elemento normativo, en la forma en que exponen la acumulación de estatutos. En el momento que el recinto de ejecución es el establecimiento educativo, el deseo principal es alcanzar ciertos logros educativos mediante la acción pedagógica, abanderada por toda la sociedad formativa en general. Por tal razón, según Aguerro (2017), el total de los integrantes del establecimiento efectúan continuamente disposiciones de reglas educativas en el momento que arman grupos de trabajo en el salón de clase y en la institución, al ejecutar resoluciones institucionales relacionadas al funcionar académico de la entidad, al definir el sistema de matriculación de los educandos, los estilos de evaluación de los conocimientos, etc. La dirección organizacional, particularmente, concierne promover el manejo de la entidad educativa de camino a ciertos propósitos desde de una planeación pedagógica, lo que requiere sapiencias, destrezas y prácticas relacionadas al entorno de trabajo, del mismo modo que, las rutinas y técnicas utilizadas por los individuos implicados en los quehaceres educativos. Por este motivo, lleva un amplio vínculo con las actividades de manejo, la teoría de planeación se torna importante gracias a que facilita el proceso de los ejercicios de manejo-gestión y dirección, siendo estas pedagógicas o institucionales. (Venturino, 2017).

La función organizacional es el espectro a seguir a fin de guiar la planificación, la clasificación, el manejo, la lucidez, la estimación y la explicaciones y justificaciones intraestatales de los medios humanos, económicos, metodológicos e instrumentos en la labor de la entidad, a través de Autonomía universitaria responsable, Gobernabilidad, Mejora regulatoria, Descentralización de los fines, Cultura de la planeación, Programación de los recursos financieros, Racionalidad del gasto y el uso y aplicación de las TIC en la gestión. Autonomía universitaria responsable: Capacidad jurídica para realizar sus fines con la más amplia libertad y organizar su propio gobierno.

Gobernabilidad, grado de eficacia y legitimidad: En el ejercicio de la función del gobierno universitario; capacidad de dirección y coordinación del desarrollo entre el personal y unidades organizacionales, de cuya contribución y sinergia dependerá la eficiencia institucional. Mejora regulatoria: Conjunto de instrumentos jurídicos para establecer las obligaciones, procesos y trámites que tienen que cumplir los miembros de la

comunidad universitaria para ejercer un derecho o beneficio. Descentralización de los fines: Acción de facultar a los planteles educativos para que puedan ejecutar los procesos formativos, de investigación, difusión cultural y extensión de los servicios, que favorezcan el desarrollo de su entorno.

Cultura de la planificación y programación: De los recursos financieros, nivel de modernización del marco jurídico que regula la programación y presupuestario vinculada con el Plan Institucional de Desarrollo y los Planes Operativos Anuales. Racionalidad del gasto: Establecimiento de prácticas y líneas de conducta de austeridad y racionalización del gasto de operación y administrativo, así como la compactación de las estructuras ocupacionales de los planteles, centros, institutos y dependencias universitarias. Las TIC en la gestión: Adopción de un modelo de operación con enfoque sistémico y automatizado que contribuya a que la ejecución del gasto institucional se oriente a resultados y metas específicas. (Colima, 2015)

Para comprender el término gestión, es necesario acceder a las múltiples acepciones de la palabra que se han propuesto, tales como: manejo de instituciones, inventivas, búsquedas y utilización de lo real, mejoramiento continuo, capacitación de las practicas pedagógicas, señalamiento de virtudes y puntos flacos, análisis de las disposiciones, liderazgo educativo, enfoque a futuro, dialogo y enseñanzas, metodologías, y otras.

Una buena gestión educativa estratégica presenta señales que la identifican y determinan, tales como: Centralidad en la pedagogía y no en la administración burocrática. Reconfiguración de nuevas competencias y profesionalización. Prácticas de redes sociales para el fortalecimiento social. Trabajo en equipo. Implementación de programas y proyectos innovadores y participativos. Principio de enseñanzas e innovaciones y a lo que la realidad educativa y el contexto demandan. Sugerencias y orientaciones profesionales. esquema institucional cohesionado por una óptica a futuro. Mediación de técnicas y estrategias. Amplios niveles de compromiso con la tarea, asumiendo un proyecto compartido. Responsabilidad para elevar los logros, en analogía con la excelncia de los aprendizajes. Reconocimiento de errores, como forma de superar inconvenientes. Consideración de los conflictos, como motores para la acción. (Bermeo, 2019) Dimensiones de la gestión institucional.

Esta investigación considera importante las siguientes dimensiones cada una ha sido fundamentada por los varios autores. Asimismo, las dimensiones de la función estatal, las compone; la entidad, el liderazgo, invención, estimación y evaluación. Para Chiavenato (2009, p. 22): “Es el factor de establecer las maneras de trabajar, en el cual se definen objetivos claros y se desarrolla acciones que aseguren resultados en costo y tiempo”. Según Eyssautier, M. (2010, p. 30) nos define la organización como: “La distribución del trabajo que se va a realizar entre el personal. De igual forma la manera en que se relacionarán y repartirán las responsabilidades para obtener y lograr los objetivos”.

Por otro lado, Gather (2001) citado por Areche (2013, p. 36), “le da valor a la gestión por nodos, son instrumentos de enseñanza institucional, entretanto que introduzcan a los elementos de las instituciones educativas, método de trabajo grupal en la resolución de problemas comunes y auténticos”. Si lo enfocamos al sector de educación, los indicadores de evaluación de la organización se medirían desde la UGEL, ya que esta se encarga de tesorería y abastecimiento para cada institución que tiene a cargo. Por otro lado, podemos evidenciar la organización de cada institución en cada uno de los planes que elaboran para lograr con sus objetivos propuestos. (Gather, 2001).

Para Morán (2008) citado por Areche (2013), refiere que: Los directores para crear experiencias exitosas; como trabajar en equipo, una adecuada comunicación, visión, planificación, sostén de coadyutores, independencia de acciones que deben desarrollar las siguientes practicas; desafiar los procesos, crear, innovar e injerirse en los desarrollos señalados; atraer una visión participativa; facultar a otros para que actúen, promover las relaciones entre el líder y los demás, organizar el camino”. (p.41) (Moran, 2008).

Innovación, Com (2003) citado por Areche (2013, p. 42) manifiesta “en el momento que se hace referencia a innovar, se tiene la idea de algo nuevo o de cambio, la innovar se refiere en asimilar, explotar y producir con éxito en los ámbitos social y económico”. Para Cañal (2002) citado por Areche (2013, p. 44): “La invención formativa es un grupo de estrategia conceptos, y rutinas, por las cuales se provocan cambios en las prácticas educativas actuales. Asimismo, innovar es un proceso largo que se detiene a observar la estructura de los medios, diligente de la asociación educativa para mejorar o transformar los procesos de lección y aprendizaje”. (Cañal, 2002).

Según Gorgorio y Bishop (2000) citado por Areche (2013) culturales e institucionales en lo que se realiza, en el ámbito de educación se desarrolla en un contexto único e al implementar estructuras educativas obtenidas de exámenes desarrollados en espacios diferentes”. (Bishop, 2000).

Asimismo, indica Kerlinger (2016) citado por Areche (2017, p. 68) que “la investigación científica es metodología, ponderada, experimental y de opinión de propuestas supuestas acerca de las proximidades sospechadas en sucesos naturales”. (Kerlinger, 2016). De acuerdo con los autores la investigación el proceso esquemático y honesto, que busca la veracidad de los hechos que se presenta a través de un problema, debidamente delimitado, y comprobarlo e interpretarlo con el fin de brindar soluciones que contribuya al desarrollo científico y bienestar en este caso de la comunidad educativa.

Según Tiana , Santiago (2004) citado por Areche (2013), manifiesta que: El proceso de la estimación es de mejorar la excelencia de modelos institucionales enseñanzas y aprendizajes, mediante el autodiagnóstico y la visión externa que contribuyen diestros, con el objetivo de suscitar civilizaciones de apreciación que beneficien la designación y continuación de los procesos, para que suministren resultados a los miembros de la institución formativa de las disposiciones tomadas para una educación exitosa. (p. 52) (Santagelo, 2004).

Gestión institucional La gestión institucional se valoraron los siguientes constructos o dimensiones, organización liderazgo y evaluación. Organización Para Novelo (2013), dicha organización se manifiesta “en las diferentes entidades públicas y privadas hay un puesto de funcionario que gestiona, ordena y estructura la funcionalidad de una entidad para cumplir objetivos y metas” (p. 8). Es decir, la Gestión Organizacional y ejecutiva siempre deberá ejecutarse la rectitud y la organización “Agustín Castro Espinoza”.

Evaluación. Macías (2014), el “proceso evaluativo que permite direccionar la gestión institucional, reconociendo cuales son las debilidades y fortalezas que se deben seguir para mejorar y alcanzar un buen servicio educativo acorde a los punto que se requieren superar según lo establecido dentro de los fines educativos a nivel institucional” (p. 5). La Valoración

es la verificación que permitió visualizar las metas alcanzadas planteadas o establecidas en logros dificultades.

Gestión Institucional, hay varios conceptos de la gestión institucional, a su vez el proyecto se enfoca en el marco teórico de lo que resalta: Según Tamariz (2013). La gestión institucional se refiere a gestión de medios del centro educativo público también en los procedimientos de selección del talento humano que laboran en el establecimiento educativo”

El progreso las funciones de planeación, control, organización y dirección están relacionadas con los recursos que ingresan, así como el desempeño del personal de la institución y la administración apropiada de los bienes materiales. Según Tapiero (2008). En la teoría neosistémica y el desarrollo institucional describe “Un modelo que ayude a salir de la crisis institucional en el nivel básico de educación en Colombia y contribuya a la gestión educativa inteligente es el accionar de la micro política educativa, que plantea implementar la geopedagogía que representa un nuevo aprendizaje” (p. 1).

Es importante determinar la gestión pedagógica en territorio propio, es decir cómo se dan los procesos dentro del Centro Educativo “*Agustín Castro Espinoza*”. El valor de la operatividad de la función organizacional. Para Tamariz, Enrique (2013). dar valor a la institucionalidad, dar acompañamiento a la institución y asistencia en contrarrestar las demasías que pueden provocar excesos de otros grupos, avala que todas las personas se tomen en consideración, viabiliza iniciativa a la innovación” (p. 25).

Herramientas a medir la gestión institucional: Entre las herramientas consideradas la administración organizacional y la excelencia formativa se utilizó proyectos titulados de los que destacan: la ficha, la escala de Likert y una prueba, el cuestionario de preguntas alternativas, la escala de Likert. Se aplicará un cuestionario que permite relacionar a las variables en correlación con la administración organizacional del centro educativo Agustín Castro y con la otra variable calidad educativa con una escala determinada de acuerdo al diseño correlacionar y transversal.

Referente a Dimensiones está a la Calidad de la función educativa, que se entiende que una formación de calidad es aquella que siembra valores en las personas, individuos con virtudes morales, corteses de lo ajeno, que demuestran empatía antes los derechos humanos, cumplen con sus deberes y viven en paz. Una buena formación crea espacios legítimos de avance y bienestar en general. (SENLLE, 2015).

La motivación al realizar acciones de buena forma, alcanzar logros y perfeccionar continuamente. Desde otra perspectiva, la excelencia la forman los individuos, directivos, técnicas, administrativas, y también pedagogos, los que al conocer el manejo e implementación de los métodos modernos de excelencia a fin de poder aplicarlos al reforzar perennemente su función. asimismo, los estudiantes y sus representantes son el eje principal de una estructura de calidad. De la misma manera, la excelencia o perfección la crean los sujetos que están sensibilizados, entrenados, motivados y preparados con el objetivo de ejecutar un grupo de simples normas cognitivas que se encaminan a la optimización de resultados a corto plazo. Varios directivos de las instituciones se conforman con realizar la función educativa de la mejor manera, pero verdaderamente ignoran las diversas posibilidades de mejora que sería la ejecución un esquema de control en la entidad educativa, una optimización y especialmente la complacencia, de los estudiantes y la comunidad en general.

No es un aspecto burocrático, ni de complejidad, para hostigar a los catedráticos o de ser extenuante o inflexible al buscar los errores. Los regímenes de excelencia se enfocan en formar una actividad medida de labores que den satisfacciones y recompensas. Las nociones modernas acerca de excelencia y perfección, universalmente aceptadas, señalan que al ofrecer un bien se debe cumplir las perspectivas de los usuarios pactadas a través de una retribución del bien, tratado, convenio o compromiso. Un billete de una compañía de transportes es un contrato por el cual ambas partes pactan un servicio que de mandas que se estimen oportunas. (SENLLE, 2015).

Es muy cierto que al hablar sobre calidad simplemente nos basamos en el producto o servicio final que se nos ofrece y cuando nos referimos a calidad del servicio educativo encontramos diversas opiniones relacionándolo siempre calidad es infraestructura, es incremento de otros idiomas en su curricular o al incremento de más horas de estudio. El

conocimiento de diferentes modelos de calidad que se crearon estuvieron enfocados en un inicio al sistema empresarial pero después fueron aplicados a la educación como el modelo Deming en Japón dando lugar a los círculos de estudio, el Malcom Baldrige en Estados Unidos considerado como una excelente herramienta para estimar la calidad en la administración del país orientándose en el usuario y su satisfacción. Calidad implica que sus normas, requisitos sean aplicables internacionalmente y cuando se tiene en claro sobre calidad en la educación se apunta a los caminos que se deben emprender para lograr objetivos como satisfacer a la sociedad, asegurar el futuro y garantizar la rentabilidad. Recordemos que excelencia es una vía, no es un alcance limitado y la organización que lo recorre debe tener un sistema de mejora continua, excelencia es el alma, un giro al clima, es el anhelo de realizar los trabajos de buena manera para obtener buenos resultados y mejorar permanentemente y esto lo deben realizar todos los sujetos que conforman dicha entidad, estas deben estar sensibilizadas, entrenadas, motivadas y preparadas. Los esquemas de excelencia se enfocan en crear actividades medidas de labores. (Santos, 2017).

Otra dimensión es el Liderazgo que según para Alvares (2001) citado por Areche (2016, p. 36), señala: “El liderazgo es una capacidad de dirigir a los subordinados. Asimismo, se muestra de dos formas; en el liderazgo institucional, ejercido por quienes han sido destinados para administrar a sus integrantes y representar la institución. El liderazgo profesional, brindado a los integrantes de la institución, los cuales poseen capacidad profesional para direccionar los procesos de la institución, conocimientos y experiencia”.

Para Morán (2008) citado por Areche (2013), refiere que: Los directores para crear experiencias exitosas; como trabajar en equipo, una adecuada comunicación, visión, planificación, participación, libre albedrío que deben practicar lo siguientes; desafiar, crear, innovar e interponerse en el desarrollo señalado; inculcar un objetivo participativo; facultar a otros para que actúen, promover las relaciones entre el líder y los demás, organizar el camino”. (p.41) (Moran, 2008). El liderazgo según Akio (2009), “un dirigente está formado por varios valores, principios, saberes y constancia en lo que emprenden por lo tanto frente a una situación inesperada piensan y actúan con la finalidad de contagiar el ánimo según las circunstancias para poder superar la dificultad” (p. 11).

En el centro educativo Agustín Castro Espinoza se deberá contagiar el ánimo frente a cualquier situación inesperada buscando salir con tranquilidad y equilibrio de cualquier situación. Liderato conversional. Su objetivo se basa en transformar una finalidad para implicar al personal en general, al resaltar el ambiente de labores grupales, con el propósito de beneficiar a todos los individuos posibles. Puede verse más allá del deseo de un solo individuo, al punto de alcanzar una permutación significativa en dicho ambiente. A su vez, está fundamentado en las alteraciones requeridas a fin de su transformación, y esto lleva a de la inventiva y las nuevas nociones que propongan el cambio, inclusive si están a favor de lo nuevo. (Bolívar, 2017).

Liderazgo servidor. Se lo conoce al líder, además de sentir superioridad o ser la cabeza de un conjunto de individuos, es por el anhelo de ofrecer y ser beneficioso para la sociedad. Sin olvidar que, para esta función, deberá haber una efectiva utilidad para auxiliar a los otros y no enmarcarse en deseos propios. Es algo sin lógica, si consideramos que muchas celebridades mundiales han logrado cambiar el orbe defendiendo razones objetivas a una alta cantidad de individuos. Ser un guía es conveniente, siempre y cuando se experimente de la forma pertinente. Los tipos que concierne al liderazgo pedagógico, manifiestan que pueden ser un modelo efectivo y diferente a fin de crear individuos que logren adelantos en diversos aspectos. (Bolívar, 2017).

La formación educativa es un pilar esencial para un excelente desarrollo de una nación. Los hombres comúnmente se están formando y explorando, por esta razón es de fundamental conocimiento que en su etapa inicial motiven a que las instituciones educativas formen a partir de un liderazgo social. Finalmente, el liderazgo pedagógico se define primordialmente por una motivación y mas no por consigna.

Por otra parte, Valores de liderazgo educativo, uno de los aspectos fundamentales del liderazgo educativo de quienes ejercen la dirección de una escuela, de una Universidad o de la educación de un país es lograr desarrollar un profesorado competente, idóneo, y que tenga las competencias para ejercer con alto grado de eficacia la docencia. Se trata, por tanto, de trabajar en uno de los motivadores claves. Según muchos expertos, cuando una persona recibe capacitación, está recibiendo no un salario monetario o económico, sino un salario espiritual. La capacitación hace sentir a todos los colaboradores de una organización humana

personas importantes; y no solo esto, sino que éste suele ser un proceso dinámico que logra aumentar el talento, y como consecuencia de ello, el ascenso en puestos de mayor responsabilidad y complejidad. La mayoría de los centros educativos paga un salario económico a través del cual pueden obtener profesionales de la educación con capacidad. Sin embargo, los centros educativos que intentan ser excelentes se distinguen porque además de dar ese salario económico dan un salario espiritual, capacitación, desarrollo de competencias, y no hablamos sólo de las competencias de índole técnica sino de una capacitación en aspectos humanos y sociales. (Céspedes, 2015).

El liderazgo en la educación es un aspecto fundamental a el avance de la formación con excelencia. La práctica de la dirección apunta principalmente a los directivos o rectores del plantel pedagógico. Para poder asimilar lo que este el liderazgo es fundamental, en primer lugar, profundizar en relación a lo que se entiende por liderazgo. En este sentido, durante el último tiempo diversos autores han tratado la temática desde diferentes perspectivas, sin embargo, todos coinciden en señalar que el liderazgo implica, necesariamente, ejercer un grado de influencia sobre otros. De esta forma y tal como plantean Bush (2017), los guías pedagógicos triunfantes son los que demuestran una objetividad en sus instituciones y, mediante una etapa de incidencia, alcanzan las metas deseadas, modulando e interviniendo esta destreza en varias oportunidades durante su encargo. (Portilla, 2017).

Resultados de las diferentes etapas de la regionalización, en las que se transfirió a una superior potestad en instituciones y autoridades, como los representantes y encargados, se puso en notoriedad el mejor requerimiento de la actividad del liderazgo encargado por la directiva. Desde otra perspectiva, la conclusión del liderazgo de los directivos de una entidad en dicha calificación formativa y de enseñanza (UNESCO, 2005; Uribe, 2005 y Leithwood, Louis, Anderson y Wahlstron, 2004) se expuso al liderazgo educativo en el eje central en dicha coyuntura. En este sentido, Bush (2017) plantea que, dejando de lado el proceso de enseñanza en el aula, el liderazgo sería el elemento que más influencia tendría en el aprendizaje de los estudiantes, siendo mayor el efecto en aquellos establecimientos educacionales que atienden a una población vulnerable o se encuentran en circunstancias complejas (Anderson 2010, en Ulloa y Gajardo, 2016). En este sentido, hay quienes plantean que esto se debe a que el liderazgo cumpliría un rol catalizador, promoviendo el desarrollo

de condiciones favorables para el aprendizaje, como sería por ejemplo, el compromiso de los estudiantes, o las condiciones de trabajo en las escuelas y salas de clases. (Portilla, 2017)

Mientras que el Clima Institucional, en el esquema del sistema de planeación estrategia-situación en factores educativos, hoy en día se sabe que la función académica deberá incentivar la revolución de la situación organizacional, de forma que potenciar los ambientes pedagógicos de enseñanza-aprendizaje. En esta circunstancia se origina una herramienta de administración apta de descubrir y ofrecer soluciones a los distintos contextos de la rutina de las instituciones.

Clima institucional, es decir, la inclusión de las variables ambientales para explicar los resultados escolares y también los que ofrece el campo de la Salud Mental. En el campo educativo, las teorías acerca del aprendizaje y la enseñanza, teorías curriculares, enfoques metodológicos y de evaluación y la lectura de los contextos socioeconómicos no ofrecen explicación suficiente. Sucede que, cuando se analiza el éxito de algunas instituciones al afrontar pruebas estándar de rendimiento, esas variables no parecen dar una explicación acabada. Aparecen otras diferencias entre las instituciones que pertenecen al campo de las relaciones humanas de sus miembros.

En el contexto que arriba describimos se ubica el tema del clima institucional. trata, por tal razón, al analizar una institución a partir de su habilidad para contestar a las posibilidades propias de cada elemento. La excelencia en el ambiente de un establecimiento se basa por una escala de satisfacción descrita por sus integrantes al laborar en conjunto. Los últimos términos relacionados: se habla de climas organizacionales y no solamente de ambientes humanos en común. Los aspectos en un excelente ambiente familiar o en relación a un excelente ambiente grupal de compañeros de vacaciones, son distintos a los que se implementan en un centro educativo. El ambiente grupal termina siendo capaz por los propósitos que lo encierran. En una institución educativa nos podremos "conllevar la mayor parte bien" y el ambiente de trabajo ser toxico.

Al utilizar el término "clima" se recurre a una metáfora tomada de la meteorología. Las metáforas establecen una semejanza sin suprimir la diferencia, se las llama también analogías. De esta manera, la analogía consistiría en: así como los climas influyen en el

comportamiento y hasta en las características fisiológicas de las especies vegetales y animales, así el clima laboral es una condición que explica el comportamiento y la identidad que adoptan las personas en un grupo de trabajo. Sería interesante recordar el consejo de los que hacen hermenéutica: las metáforas muestran y ocultan. Conviene no literalizar las metáforas.

En la variable independiente tenemos al Taller “Habilidades Administrativas” y sus dimensiones para empezar, se expone a la Planificación como un punto de partida a la anticipación de los trabajos que se realizaran en el centro educativo con la finalidad de lograr la mayor parte de propósitos establecidos por el grupo direccional. Y estos trabajos están encaminados a incidir efectivamente en el establecimiento y en los contextos educativos y enseñanzas que prevalecen. Los conocidos tipos de planificación empezaron su acogida en los 60’, de forma local y mundial. Desde 1959 y hasta 1972, domino el comúnmente mencionado estilo tradicional o regulador de planificaciones. (Meneses Benítez, 2018)

El afianzamiento de propósitos, a fin de conocer a que se deseaba alcanzar; el acometimiento para un análisis, por consiguiente, enfocar los conflictos actuales; el esbozo y la clasificación de las labores a elaborar; la actuación de ejercicios destinados a cambiar la situación actual y la conclusión de la repercusión de ciertas labores que podrían suceder. Desde los años 80, dicho estilo clásico de planeación se complicó, dado que termino siendo inapropiado a fin de afrontar diversas situaciones, los contratiempos y las características propias del ejercicio pedagógico de todo centro educativo. comúnmente, las planificaciones trazadas por los directivos no suelen darse gracias a su complejidad a fin de adaptarse a contratiempos o vicisitudes no previstas. Este conflicto dio el requerimiento de estudiar diversas maneras de planificación que socorrerían la administración formativa dando técnicas pertinentes que den claridad a conflictos determinados de los establecimientos en . (Venturino, 2017)

Una de las principales diferencias del esquema de planeamiento estratégico dado que antes se tendía a recapacitar en labores fundamentadas en la situación actual de toda entidad, en dicha situación, fijando prioridades a ciertas labores, reglas o normas, en relación con el valor asignado a los conflictos actuales. La solución de problemas generales no se aplica. Mientras que, se fija una técnica que abarque diversas preferencias y que profundice aspectos

actuales mínimos. De esta manera, y bajo esta estructura se termina siendo fundamental establecer contextos pertinentes que trabajen a un propósito o una meta, y permitan tomar disposiciones. Sin embargo, estas ideas encaminan los trabajos ejecutados en dirección, el interés se basa en el día a día de toda organización, bajo su ritmo y rutina, que están encargados de la imagen de los establecimientos educativos. (Venturino, 2017)

Y la dimensión Gestión, se lo emplea hoy por hoy en el ámbito empresarial. Se lo clasifica como el accionar y el control de los directrices, los ejercicios y las normas pertinentes afín a la obtención de los propósitos de la entidad. La administración o gestión abarca un gran adeudo con los elementos del establecimiento y a su vez con las virtudes y reglas de la calidad y calidez de los trabajos ejecutados. En el momento que se escoge a la gestión en dirección con la formación educativa, se necesita de políticas educativas de nivel mayor en relación a la estructura gubernamental y la gestión educativa, la siguiente se relaciona con los ejercicios de trabajo del grupo directivo de una unidad educativa en concreto. A su vez, las etapas de administración educativa así como las de función formativa son resultados de decisiones debidamente planteadas y bosquejadas en relación de ciertos propósitos que faciliten la labor diaria. (Venturino, 2017)

La gestión formativa origina sucesiones y determinación que parten de los directivos políticos y administrativos que inciden en el proceso de los establecimientos educativos de una comunidad. El espectro de operaciones de las directrices son el grupo del esquema institucional de un distrito, una filial o una jurisdicción o un país. Comúnmente, las reglas comprendidas por la administración educativa se basan en más reglamentos y normas implementados por una entidad o ministro, como instrumento de un plan gubernamental de mayor escala. Las reglas asociadas a la administración educativa conciernen a la esfera organizacional y contienen, propósitos y labores o reglas alineadas a ciertas finalidades, que apuntalan a alcanzar una incidencia concreta en una entidad educativa de cualquier clase. En resumen, se habla de una calidad de gestión que contempla la institución educativa. Las normas de administración sostienen un aditivo reglamentario, siempre y cuando estén direccionadas a una intención o propósito. (Venturino, 2017)

La administración pedagógica incentiva el conocimiento de los educandos, pedagogos y la colectividad de forma común a través de la formación de un consenso para

la enseñanza. La función formativa es un cambio dirigido al perfeccionamiento de los procesos Educativos de las entidades educativas, y ayudan a mantener la independencia asociativa, en el espectro de las normas académicas, y esto favorece el desarrollo pedagógico con el propósito de satisfacer los requerimientos educativos a corto o largo plazo. A partir de lo educativo, incentiva el aprendizaje de los educandos, los catedráticos y la sociedad, mediante la formación de una comunidad de enseñanza, en la que se destaque las instituciones educativas como un grupo de individuos en una relación día a día, que sobre sus hombros el desafío de mejorar continuamente la educación de los estudiantes, con la finalidad de guiarlos de forma íntegra para su futuro. Esto favorece y despierta sus perspectivas de la vida. (Bello, 2018)

La gestión pedagógica se basa en: mostrar una imagen íntegra, sincera y unificada en disposiciones. Establecer los propósitos organizacionales, los planteamientos para la labor y las preferencias en la gestión de elementos o medios. Señalar ejercicios con el propósito de obtener ventaja a corto plazo; se involucran las posibilidades y obstáculos del lugar en la que está ubicada, y las ganancias e inconvenientes de la entidad. Implicar a los elementos funcionales. Establecer las metas, disposiciones para resolver inquietudes, el dialogo, formación del personal, la incidencia del mando.

El rol del rector en un establecimiento educativo que requiere una transformación, al basar esta etapa como un requerimiento para el estudio, observación, e interrogantes de sus ofrecimientos, que guían el andar organizacional, con el propósito de acoplarse a los requerimientos de las peticiones sociales de su espacio, y tener una visión crítica con el objetivo de cambiar en favor del progreso efectivo de la colectividad que lo contempla. Lo que radica transformaciones que se cambien profundamente los mecanismos organizacionales. (G. Frigerio, 2018).

Gestión pedagógica: como proceso es una etapa determinada al perfeccionamiento de los Planes formativos de las entidades, que facilita a sostener la independencia organizacional, en el contexto de las reglas y leyes públicas, y robustece el desarrollo pedagógicos con el propósito de satisfacer las exigencias educativas. (Montalvan, 2018).

Gestión pedagógica: a partir de lo educativo enfatiza la enseñanza de los educandos los catedráticos y la sociedad educativa en general, a través de la instauración de una colectividad de aprendizaje en la que avale las instituciones educativas como un grupo de individuos en relación, que llevan el compromiso de una mejora continua de la formación académica de los educandos con la finalidad, de educarlos de forma íntegra para pertenecer a la sociedad. Y aumentar su calidad de vivir junto con su formación pre profesional. (Montalvan, 2018).

La gestión pedagógica: estratégica para guiar un establecimiento educativo de forma inventiva y completa, que viabilice a tomar disipaciones y energías para potenciar la excelencia formativa a fin de completar requerimientos individuales y colectivos educativos y culturales.

La administración eficiente y dúctil no descuida su norte y tampoco descuida su espacio, dado que funciona por lo determinado y se define y funciona en relación a el tiempo, a través de una serie de etapas que conducen, a crear contextos propios. Por este motivo necesita ser histórica “la administración se define como la ejecución de un grupo de métodos herramientas e instrucciones en la dirección de medios y acciones organizacionales. (Bello, 2018).

Mientras que la gestión escolar, y el aspecto organizacional están constituidos por 4 sectores de gestión, gestión directora, sector pedagógico, y educativo, sector de la sociedad y sector administrativo y financiero. Los 4 sectores de administración mencionados primeramente son: La gestión directora, su visión es guiada al reforzamiento lleva como aspecto de ejercicio, la gestión pedagógica en su total y sus referencias concretas: la función administrativa y económica, la labor de esta función se da en la entidad, bosquejo, proceso y estimación de una sabiduría colegial, en el contexto de las reglas educativas vigentes. Con el liderato de su grupo, la organización se guía técnicamente en dirección al desempeño de la misión y visión. lleva un eje principal desempeñar el liderazgo y velar que los otros sectores de la organización se encaminan a desempeñar con el cometido y el alcance del enfoque organizacional. (Montalvan, 2018).

La dimensión Control lleva el propósito de clasificar, fiscalizar y administrar un conjunto de labores encaminadas al bien educativo de los estudiantes y estos son, matriculación, clasificar fichas de los estudiantes y docentes, nómina de los educandos, a su vez, los egresados y graduados y también retiros definitivos, todo esto en la Universidad Nacional Autónoma de México desde su ingreso a la Universidad del Callao, y terminar con la obtención de un nivel superior en educación. Al asimilar nuestras destrezas se establecen lazos informativos entre Directivos, Catedráticos y alumnos, así como su personal administrativo, a fin de brindar un mejor apoyo a la actividad sustantiva de la Universidad reflejándose en mejor calidad de la información, documentación y servicios orientados a corresponsabilizarnos con los propósitos del Ideario. El área de Control Escolar está destinada y asumir la responsabilidad de hacer cumplir los reglamentos establecidos con carácter Oficial e Institucional, tales como el Reglamento General, el Manual de Procedimientos de Servicios Escolares, Manual del Servicio Social, Manual de Procedimientos de la D.G.I.R.E., el Acuerdo número 279 de la Secretaría de Educación Pública. La calidad como premisa en nuestras acciones permite brindar los mejores servicios en un entorno organizado, sistemático, ágil, efectivo y eficiente. Controlar los Servicios Escolares bajo la eficiencia, permite el tránsito escolar con registros y emisión de documentos fidedignos que amparan el registro formal de la vida académica la cual es resguardada en el archivo documental. La forma de gestión que se realiza en Control Escolar es de acuerdo a su Modelo Educativo el cual favorece en el servicio a la comunidad y potenciar los servicios en base a la confiabilidad y de manera permanente en las mejores condiciones de respuesta y brindar nuevos servicios en base a nuevos formatos. (Madero, 2016).

En tanto que para la, Formulación del problema la principal causa es que obtenemos en un trabajo de investigación, es la falta de conocimiento hacia los docentes de incrementar un programa de evaluación virtual para facilitarles las temáticas hacia los estudiantes y de esta manera poder brindarles retroalimentación sobres los logros de aprendizajes y formación en parte constitutiva de le enseñanza y del aprendizaje para obtener evidencia al plan de estudio.

Problema General

Aplicaciones de talleres “habilidades administrativas” para optimizar la gestión institucional en la Unidad Educativa Primero de Agosto.

Problema específico

¿Habilidades Administrativas para el mejoramiento en Gestiones Institucionales en La Unidad Educativa Primero De Agosto?

¿Cómo incide la falta de aplicación de talleres para los docentes y administrativos para le Gestión Institucional de la “Unidad Primero de Agosto”

¿Qué estructura metodológica será la más indicada para llevar a cabo esta metodología?

¿Cómo se puede llegar a una mejor organización y distribución en aplicaciones de talleres?

Falta de compromiso y responsabilidad por parte del personal administrativo ya que estos no cumplen a cabalidad con las tareas asignadas. El personal no se identifica con la institución y no se siente parte de esta, por ende, no trabaja en equipo y eso dificulta la calidad del servicio. Una de las problemáticas en la institución es la falta de compromiso y responsabilidad por parte del personal administrativo ya que estos no cumplen a cabalidad con las tareas asignadas. En la administración de la institución, es necesario que exista un equilibrio entre los objetivos y conocimientos, las necesidades sociales y las de los colaboradores. Las instituciones deben de hacer énfasis en las necesidades de estos últimos, pues el éxito de ellas la mayoría de las veces empieza, por el buen manejo de la unidad responsable de personal y su capacidad intelectual. Por esto, es necesario que las instituciones tengan la aplicación de un sistema de planeación y habilidades administrativas en la que los colaboradores necesiten sentirse parte de ellas.

Para la Justificación del actual proyecto investigativo se justificó a partir de los próximos aspectos la Convivencia, es de mucho provecho ya que faculta administrar para mejorar la calidad y efectividad de las funciones educativas en relación a los requerimientos del ambiente de la entidad educativa. Mientras que la Relevación social La ventaja que conlleva en lo social es que fundamentalmente reforzara las gestiones pedagógicas, así como dicta el distrito educativo, formando una oportunidad en cada vicisitud de los educandos dependiendo su carencia igualmente los padres terminaran beneficiados mediante su labor.

Y las implicaciones prácticas. Generar aportes estratégicos de conocimiento prácticos a futuro dado que, se enfoca en el desarrollo educativo de forma organizacional dentro de la institución, con una mirada clara de dar herramientas que provean medios de solución, proyectadas en diferentes etapas a largo plazo, con el objetivo de tener una excelente formación en el último ciclo del bachillerato.

Valor teórico, determina una semejanza en la función organizacional y la calidad formativa es evidente que no hay calidad en la educación si no existe una verdadera función institucional que sea dinámica y activa, se reconoce el intelecto y valores que generan una buena gestión, estableciendo conceptos claros que se deben manejar y practicar en gestión a sí mismo esto generara un aporte teórico de procesos observados y comparados en el accionar institucional que conlleva a los docentes ejercer procesos y vínculos de relación en lo que influye a la calidad educativa como tal de manera activa y participativa.

Utilidad metodológica, la percepción es muy importante en los procesos de recolección de datos basados en fichas en las cuales se establecen focos de observación específica cómo es la calidad educativa apoyándose en una encuesta que evidencia o permite verificar la interacción de gestión institucional y calidad educativa la cual es una herramienta operativa de las variables que permite consolidar procesos de datos y analizarlos. Los motivos que nos llevaron a investigar los efectos del uso irregular por parte administrativa se centran en que cuentan con un reglamento adecuado y no llevan acorde el régimen que se deben cumplir con la finalidad de que la institución mantenga curso o talleres para la gestión administrativa en la unidad Primero de Agosto, ya que cuenta con irregularidades brindarles talleres para que la institución tenga mejores conocimientos y pueda laborar una excelente administración con ayuda de los docentes y parte administrativa que colabora en cada una sus funciones, pretendemos entonces ayudar a la institución con talleres.

Hipótesis

Hi. La ejecución de un taller de habilidades administrativa mejora notablemente la gestión institucional en la Unidad Educativa Primero de Agosto.

H0. La ejecución de un taller de habilidades administrativa No mejora notablemente la gestión institucional en la Unidad Educativa Primero de Agosto.

Hipótesis específicas:

H1. El taller “habilidades Administrativas” incide considerablemente en la Calidad del Servicio Educativo en la Unidad Educativa Primero de Agosto.

H0. El taller “habilidades Administrativas” no incide considerablemente en la Calidad del Servicio Educativo en la Unidad Educativa Primero de Agosto.

H1. El taller “habilidades Administrativas” incide considerablemente en el liderazgo de la Unidad Educativa Primero de Agosto.

H0. El taller “habilidades Administrativas” no incide considerablemente en el liderazgo de la Unidad Educativa Primero de Agosto.

H1. El taller “habilidades Administrativas” incide considerablemente en el Clima Institucional del Centro Educativo Primero de Agosto.

H0. El taller “habilidades Administrativas” no incide considerablemente en el Clima Institucional del Centro Educativo Primero de Agosto.

Objetivo

Conocer en qué medida influye la aplicación de taller “Habilidades administrativas” para optimizar la gestión institucional en la Unidad Educativa Primero de Agosto.

Objetivos específicos

Establecer la escala de la Gestión Institucional antes de la capacitación del taller de Habilidades Administrativa.

Demostrar en qué grado el taller “Habilidades Administrativa” contribuye en la Calidad del Servicio Educativo.

Demostrar en qué grado el taller “habilidades administrativas” incide en el liderazgo.

Demostrar en qué grado el taller “habilidades administrativas” incide en el Clima Institucional.

Establecer la escala de la Gestión Institucional después de la capacitación del taller de habilidades administrativas.

II. MÉTODO

2.1. Tipo Y Diseño De Investigación

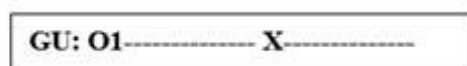
Del enfoque de Arias (2018) “se ven los aspectos en el sitio en el que suceden sin manipular las variables y todo esto va a un análisis descriptivo”. (p. 35). Este proyecto investigativo se enmarca en el conjunto de los análisis experimentales, dado que se manipulo la variable independiente, en vista a esto, es un estudio de diseño pre experimental.

El esquema investigativo expone detalladamente su descomposición:

O1: Variable 1. Gestión institucional

O2: Variable 2: Taller Habilidades Administrativas

El esquema del diseño pre- experimental, es la siguiente:



Dónde:

M	=	Docentes
O1	=	Aplicación del pre test
O2	=	Aplicación del pre test
X	=	Habilidades administrativa

2.2. Variables, operación

Variables Operacionalización

Variable 1: Gestión Institucional

Según Benítez (2017) La gestión institucional “Es el acto de manejar administrativamente todas las comisiones y consejos a nivel pedagógica conllevan a la calidad educativa de manera funcional” (p. 8).

Variable 2: Habilidades Administrativa

Variables

Variable dependiente

Desempeño docente.

Dimensiones.

Profesional

Personal

Social

Variable independiente

Evaluación virtual

Especialización del docente.

Preparación de estudiante.

Recursos tecnológicos.

Operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Variable 1 Gestión institucional	La gestión institucional “Es el acto de manejar administrativamente todas las comisiones y consejos a nivel pedagógica conllevan a la calidad educativa de manera funcional” (Benitez, 2017, pág. 8)	Son formas para mejorar la organización, el liderazgo y la evaluación en la institución.	D1 Calidad del servicio educativo Entendemos que una educación de calidad es aquella que forma mejores seres humanos, ciudadanos con valores éticos, respetuosos de lo público, que ejercen los derechos humanos (SENLE, 2005)	- Planificación - Gestión administrativa. - Equipo directivo - Equipo docente	De Intervalo
			D2 Liderazgo Según Akio (2009, p.11). “Un dirigente está formado por varios valores, principios, saberes y constancia en lo que emprenden por lo tanto frente a una situación inesperada piensan y actúan con la finalidad de contagiar el ánimo según las circunstancias para poder superar la dificultad”	- Orden - Comunicación - Estabilidad	

			<p>D3: Clima institucional</p> <p>En el marco del modelo de planificación estratégico-situacional en materia educativa, actualmente se entiende que la gestión escolar debe promover la transformación de la realidad institucional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Metas - Transparencia - Resultados 	
<p>Variable 2</p> <p>Habilidades Administrativas</p>	<p>(Koontz, H., Weihrich, H, 2006) Señala que, a la planificación es el procedimiento que contempla la clasificación de propósitos y metas en relación a las aplicaciones de talleres a esto le llamamos habilidades administrativas.</p>	<p>Implica la conducir la institución escolar hacia determinadas metas a partir de las dimensiones: organización, liderazgo, innovación, investigación y evaluación.</p>	<p>D1: planificación</p> <p>La planificación educativa hace referencia a la previsión de las acciones que serán ejecutadas en un establecimiento educativo con el propósito de alcanzar ciertos objetivos fijados. (Meneses Benítez, 2018)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Logro de los resultados - Procesos de atención - Cumplimiento 	
			<p>D:2 gestión</p> <p>La gestión, por consiguiente, implica un fuerte compromiso de sus actores con la institución y también con los valores y principios de eficacia y eficiencia de las acciones ejecutadas. (Venturino, 2007)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sistema efectivo - Eficacia - eficiencia 	
			<p>D3: Control</p> <p>Su misión es orientadora y promotora del mejoramiento, tiene como ámbito de acción la institución educativa en su conjunto y sus referentes concretos. (Montalvan, 2018)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitado - Calidad 	

2.3. Población Muestra Y Muestreo

Población y muestra

Población

De acuerdo al investigador Sampiere (2014 p.174) explica que población “es la localidad donde se agrupan los integrantes que serán tomados para el proceso investigativo” (p. 174)

Muestra

Según Sampieri (2014) “define a la muestra como una parte significativa del total de la población”, ya que esta constituye el factor decisivo del proceso investigativo que permite verificar de manera objetiva y real los resultados. (p. 174). Como la población es pequeña se trabaja con la totalidad de trabajadores, por lo tanto, se trata de una muestra censal. Esta estuvo establecida por los 20 pedagogos de la institución educativa.

Personal	POBLACIÓN		Número de personal
	SEXO		
	M	F	
	18	3	21
TOTAL	18	3	21

Fuente: Elaboración propia

2.4. Técnicas E Instrumentos De Recolección De Datos, Validez Y Confiabilidad

Técnica

Según Hernández (2015), es “un instrumento que permite recoger información cualitativa y cuantitativa aplicar un cuestionario que enfoca la problemática con la hipótesis y variables como la Gestión Institucional y excelencia educativa, buscando establecer los contrastes con la hipótesis” (p. 195). El grupo de preguntas que se aplican permiten ir directo a los involucrados y tener información fiable, lo que genera un acercamiento directo con las muestras ya que los involucrados y el investigador están en relación y contacto al momento de aplicar esta herramienta de recolección de

información. Este método sirvió para lograr datos que concluyeron en la mejora y la ubicación investigativa; fue expuesta al personal de la institución educativa

Procedimiento

Técnicas

La técnica escogida, que sirvió de puente para la recolección de información en relación al tema a investigar fue mediante la encuesta, en lo que se procedió a formular un cuestionario. Estimando a la encuesta como una técnica que empleo etapas reglamentadas a fin de recolectar datos para su clasificación inferencial. Este trabajo investigativo empleo la técnica de recopilación de referencias establecidas como cuestionario, y como puntualiza Carrasco (2017) que enfatiza: A el cuestionario como una variedad de la encuesta en la que no se requiere una asociación explícita con la muestra a analizar, no obstante, la encuesta trata de exponer a los encuestadores unos documentos con un tema ordenado y coherente del cual se formulan preguntas con exactitud e imparcialidad para ser aclaradas de la misma manera.

Según Carrasco (2017) señala: “los cuestionamientos para el cuestionario se estructuran en dirección a los objetivos investigativos, del mismo modo que, llevan un vínculo con las dimensiones e indicadores según como corresponda. Y obviamente sin descuidar las hipótesis, generales, específicas y propósitos específicos de la investigación” (p.317).

Instrumento

Según Cerda (2008), “la seguridad que tienen los instrumentos se estimó empleando un ensayo experimental con pedagogos del establecimiento educativo alcanzándose un coeficientes de Alfa de CronBach de ,847 para la primera variable gestión institucional y de ,849 en la segunda variable taller “gestión administrativa”. Este instrumento permitió verificar la medida de confiabilidad de las preguntas del cuestionario de las variables” (p. 277). El instrumento utilizado para el actual estudio contará con un pre test o prueba experimental y un pos test de 20 ítems, en escala de Likert teniendo como escala de valores: 1 deficiente; 2 regular y 3 bueno. Además, los instrumentos que se utilizarán en la investigación se especificarán en fichas técnicas.

Cuestionario consto de 20 ítems, en función de tres dimensiones. En la primera dimensión profesional consta de ocho indicadores junto a ocho ítems. Mientras que la dimensión personal consto de seis indicadores y siete ítems y finalmente, en la dimensión social siete indicadores y ocho ítems. El instrumento se considera como un recurso afín a la recopilación de información que empleo el cuestionario que se define al grupo de interrogantes esquematizadas con el propósito de crear información necesaria para lograr acertadas conclusiones.

Validez

Graterol (2015) “De esta manera, la validez de los instrumentos se fabricó a través de la forma designada a criterio de los expertos los que establecieron en analizar las herramientas a la indagación y estudio de un grupo de profesionales que respaldan los contenidos del esquema. El grupo de peritos fue conformado por expertos en esta vía, se hicieron las modificaciones oportunas y dando resultado de estas, se estableció la validación total de los instrumentos. A cargo del docente asesor” (p. 37).

La etapa en la que se validó, fue a través de la opinión de expertos, para lo que se contará con la colaboración de: Para su validez el objeto de los instrumentos, se determinó a través del estudio de los temas, las variables investigativas, la operacionalización. El juicio de expertos orientó la congruencia de los indicadores y dimensiones en relación a los ítems expuestos. Mendoza (2017). Señala que, al darse esta validación, las reflexiones y opciones de los expertos permitieron dar correcciones a los instrumentos de aplicación, para posteriormente exponerlo a la confiabilidad”.

Confiabilidad

Para la fiabilidad, según Villegas (2014) se define así “Es el valor en el que una herramienta provoca efectos firmes y análogos”. Para esto, se manejará el Coeficiente Alfa Cronbach, siendo esta la más oportuna para utilizarla en diferentes escalas” (p. 34). Para obtener la seguridad se calculó el coeficiente de Alfa de CronBach, obteniéndose para el cuestionario de evaluación de la Gestión institucional, un valor de 0,847 y para el cuestionario de Calidad de la educación, un valor de 0,849, demostrando de este modo que los instrumentos elaborados son confiables.

2.5.Método De Análisis De Datos

Al ser cifras cuantitativas se procesó en un esquema de datos, implementado las aplicaciones Excel 2016 y SPSS v.25.0. mediante el uso de la investigación descriptiva, se analizaron y describieron los resultados obtenidos de la muestra simple, los que se presentaron en gráficos de barras y porcentajes, las que se acompañaron con sus respectivos diagramas y pertinentes deducciones. De esta forma a través de la estadística inductiva, se efectuó el estudio y el proceso de la contrastación de las hipótesis investigativas.

Para determinar la fiabilidad hay varias etapas, una de estas es el Coeficiente Alfa de Cronbach, en relación Chourio, (2015:188). La confiabilidad es una herramienta de acogida de referencias que logra formular clasificadamente mediante del coeficiente de confiabilidad, que fluctúa de cero y aumento 1,0 correspondiente al espacio cerrado (0.1).

2.6.Aspectos Éticos

Se mantendrá la confiabilidad de los integrantes de la institución al realizar los procesos de datos emanados de cada una de las personas que voluntariamente ayudaron en este proceso investigativo dentro del centro educativo.

III. RESULTADOS

Objetivo 1: Establecer la escala de la Gestión Institucional antes de la capacitación del taller de Habilidades Administrativas.

Tabla 1 Magnitudes y porcentuales del nivel de la gestión Institucional antes de la capacitación del taller de Habilidades Administrativas en la Unidad Educativa Primero de Agosto, 2019

GESTIÓN INSTITUCIONAL		PRE-TEST			POS-TEST		
ESCALA	CATEGORÍA	fi	hi	X	fi	hi	X
Inadecuado	18-30	2	10%	39.79	14	5%	46.74
Adecuado	30-42	13	65%		6	20%	
Muy adecuado	42-54	5	25%		0	75%	
TOTAL		20	100%		20	100%	

Fuente: Encuestas aplicadas a los Catedráticos del Centro Educativo.

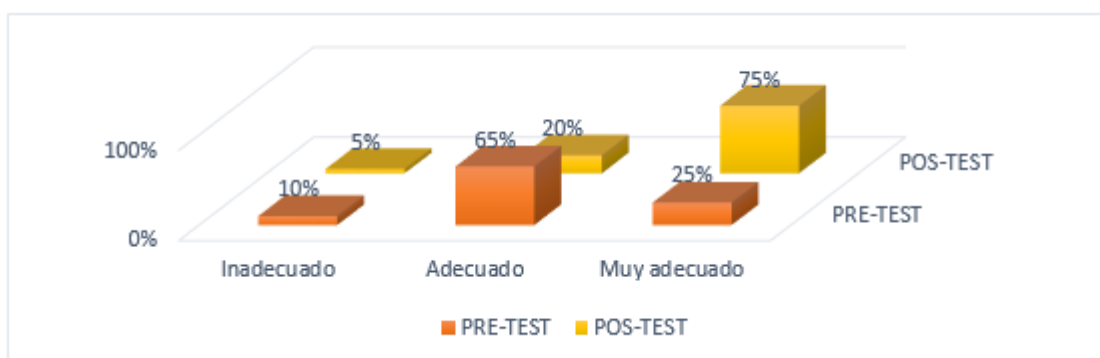


Figura 1 . Porcentajes del nivel de la gestión Institucional antes de la capacitación del taller de Habilidades Administrativas en la Unidad Educativa Primero de Agosto, 2019.

Descripción:

En el cuadro 1 y gráfico 1, se puede visualizar a los pedagogos sondeados señalan que la gestión Institucional antes de la capacitación del taller de Habilidades Administrativas, se encuentra en un nivel adecuado según el 65%, por otra parte, el 25% menciona un nivel muy adecuado, mientras que el 10% señala que la gestión Institucional es inadecuada. En el pos test señalan el 75% de encuestados como muy adecuado la Calidad del Servicio Educativo, mientras que el 20% lo menciona como adecuado y solo el 5% señala que la gestión Institucional es inadecuada. Determinando de esta forma que la Calidad del Servicio Educativo después del taller, se encuentra entre los niveles adecuado y muy adecuado.

Objetivo 2: Demostrar en qué grado el taller “Habilidades Administrativa” contribuye en la Calidad del Servicio Educativo.

Tabla 2 Magnitudes y porcentuales de la dimensión calidad del servicio educativo en la Unidad Educativa Primero de Agosto, 2019.

D1. CALIDAD DEL SERVICIO EDUCATIVO		PRE-TEST			POS-TEST		
ESCALA	CATEGORÍA	fi	hi	X	fi	hi	X
Muy adecuado	3	7	35%		14	70%	
Adecuado	2	9	45%	35%	6	30%	37%
Inadecuado	1	4	20%		0	0%	
TOTAL		20	100%		20	100%	

Fuente: Encuestas aplicadas a los Catedráticos del Centro Educativo.

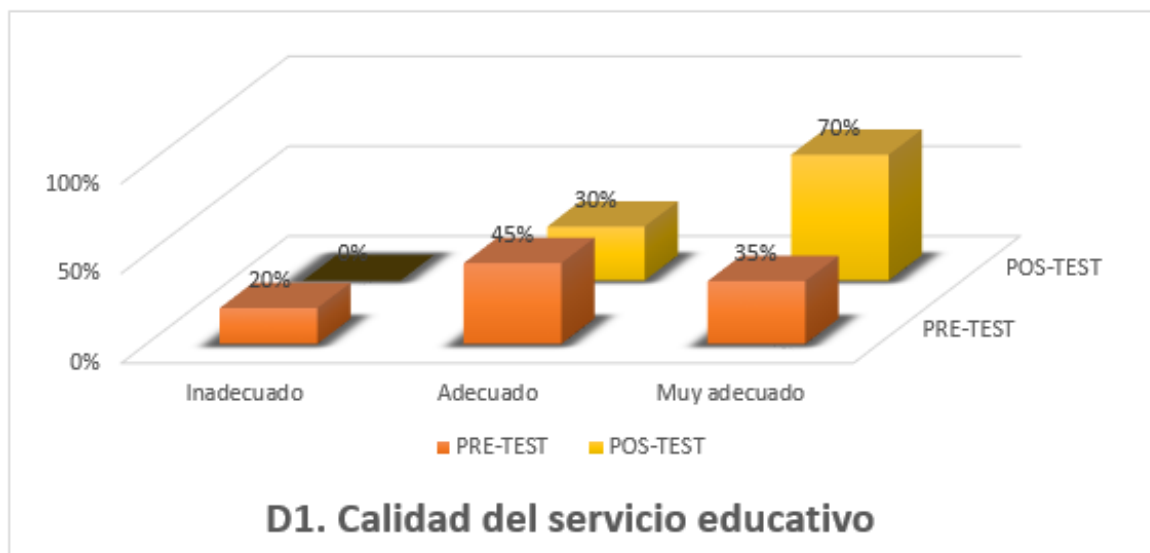


Figura 2 Porcentaje de la dimensión calidad del servicio educativo en la Unidad Educativa Primero de Agosto, 2019

Descripción:

En el cuadro 2 y gráfico 2, se puede visualizar que los pedagogos sondeados señalan en el pre test a la Calidad del Servicio Educativo es según el 45% adecuado, por otra parte, el 35% lo señala de muy adecuado y solo el 20% inadecuado. En el pos test señalan el 70% como muy adecuado la Calidad del Servicio Educativo, mientras que el 30% lo menciona como adecuado y solo el 0% señalan a la Calidad del Servicio Educativo es inadecuada. Determinando de esta forma que la Calidad del Servicio Educativo se encuentra entre los niveles adecuado y muy adecuado.

Objetivo 3: Demostrar en qué grado el taller “habilidades administrativas” incide en el liderazgo.

Tabla 3 Frecuencia y porcentaje de la dimensión liderazgo en la Unidad Educativa Primero de Agosto, 2019

D2. LIDERAZGO		PRE-TEST			POS-TEST		
ESCALA	CATEGORÍA	Fi	hi	X	fi	hi	X
Muy adecuado	3	4	20%		13	65%	
Adecuado	2	15	75%	20%	7	35%	35%
Inadecuado	1	1	5%		0	0%	
TOTAL		20	100%		20	100%	

Fuente: Encuestas aplicadas a los Catedráticos del Centro Educativo.

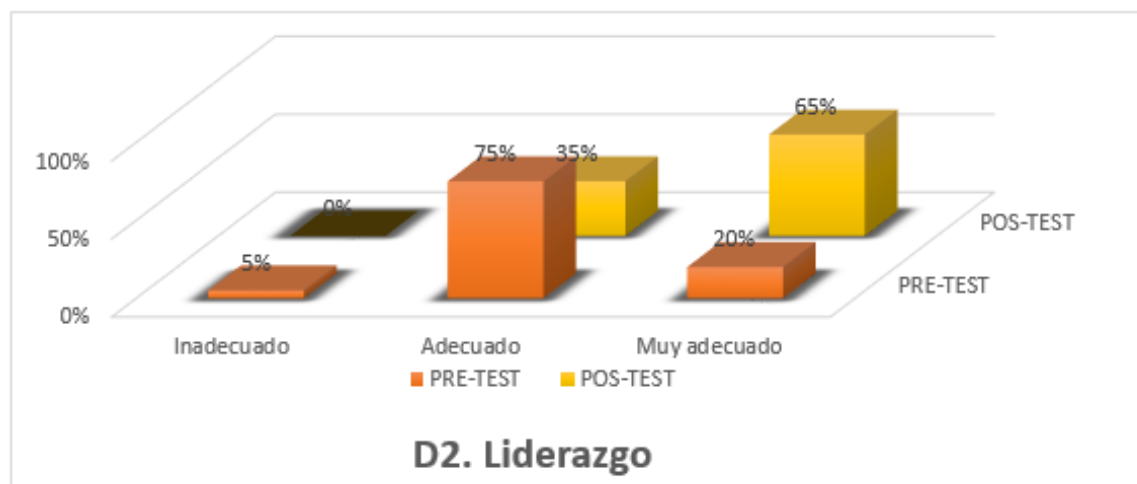


Figura 3 Porcentaje de la dimensión liderazgo en la Unidad Educativa Primero de Agosto, 2019.

Descripción:

En el cuadro 3 y gráfico 3, se puede visualizar que los pedagogos sondeados señalan en el pre test que, en cuanto al liderazgo, por otra parte, según el 75% es adecuado, el 20% lo señala de muy adecuado y solo el 5% inadecuado. En el pos test señalan el 65% como muy adecuado el liderazgo, así también el 35% lo menciona como adecuado y solo el 0% señalan que el liderazgo es inadecuado. Determinando de esta forma que el liderazgo dentro de la institución educativa, se encuentra entre los niveles adecuado y muy adecuado.

Objetivo 4: Demostrar en qué grado el taller “habilidades administrativas” incide en el Clima Institucional.

Tabla 4 Magnitudes y porcentajes de la dimensión clima institucional en la Unidad Educativa Primero de Agosto, 2019

D3. CLIMA INSTITUCIONAL		PRE-TEST			POS-TEST		
ESCALA	CATEGORÍA	fi	Hi	X	fi	hi	X
Muy adecuado	3	6	30%		13	65%	
Adecuado	2	12	60%	30%	7	35%	35%
Inadecuado	1	2	10%		0	0%	
TOTAL		20	100%		20	100%	

Fuente: Encuestas aplicadas a los Catedráticos del Centro Educativo.

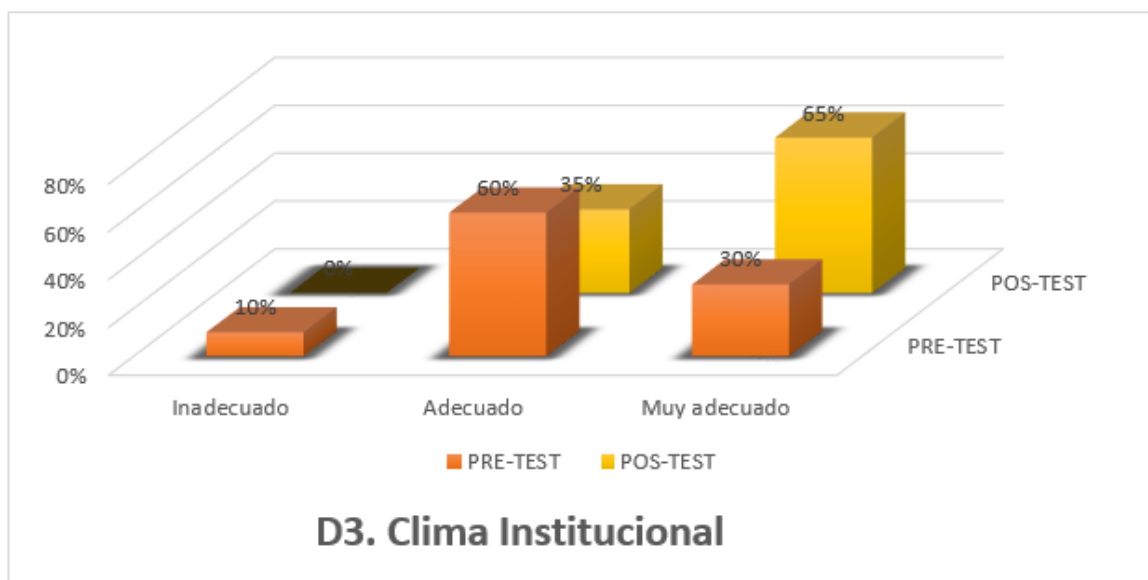


Figura 4 Porcentaje de la dimensión clima institucional en la Unidad Educativa Primero de Agosto, 2019.

Descripción:

En el cuadro 4 y gráfico 4, se puede visualizar que los pedagogos investigados señalan en el pre test que el clima institucional, mientras que según el 60% es adecuado, el 30% lo señala de muy adecuado y el 10% inadecuado. En el pos test señalan el 65% como muy adecuado la Clima Institucional, el 35% lo menciona como adecuado y el 0% exponen que el clima institucional es inadecuado. Determinando de esta forma que el clima institucional se encuentra entre los niveles adecuado y muy adecuado.

Objetivo 5: Establecer la escala de la Gestión Institucional después de la capacitación del taller de habilidades administrativas.

Tabla 5 Magnitudes y porcentuales del nivel de la gestión Institucional después de la capacitación del taller de Habilidades Administrativa en la Unidad Educativa Primero de Agosto, 2019.

GESTIÓN INSTITUCIONAL		POS-TEST			PRE-TEST		
ESCALA	CATEGORÍA	fi	hi	X	fi	hi	X
Inadecuado	18-30	1	5%		2	10%	
Adecuado	30-42	4	20%	46.74	13	65%	39.79
Muy adecuado	42-54	15	75%		5	25%	
TOTAL		20	100%		20	100%	

Fuente: Encuestas aplicadas a los Catedráticos del Centro Educativo.

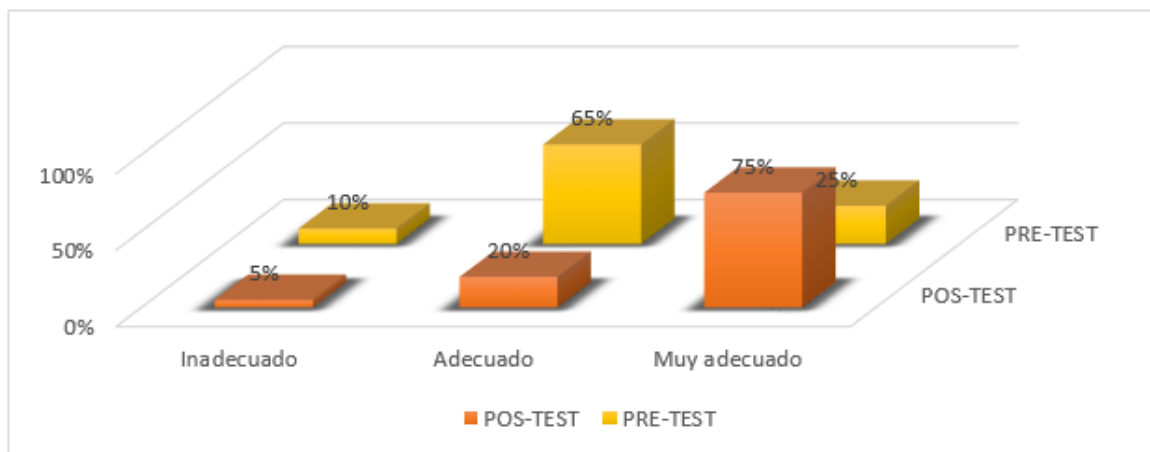


Figura 5 . Porcentajes del nivel de la gestión Institucional después de la capacitación del taller de Habilidades Administrativas en la Unidad Educativa Primero de Agosto, 2019.

Descripción:

En el cuadro 5 y gráfico 5, se puede visualizar que los catedráticos señalan que la Gestión Institucional después de la capacitación del taller de Habilidades Administrativas, se encuentra en un nivel muy adecuado 75%, mientras que el 20% menciona un nivel adecuado y solo el 5% señala que la gestión Institucional es inadecuada. No obstante, en el pre test, los pedagogos encuestados señalaron que la Gestión Institucional se encontraba en un nivel adecuado según el 65%, por otra parte, el 25% mencionaba que esta se encontraba en un nivel muy adecuado y solo el 10% señalaba que la gestión Institucional era inadecuada.

Contrastación de Hipótesis

Hipótesis General

Hi. La ejecución de un taller de habilidades administrativas mejora notablemente la gestión institucional en la Unidad Educativa Primero de Agosto.

H0. La ejecución de un taller de habilidades administrativa No mejora notablemente la gestión institucional en la Unidad Educativa Primero de Agosto.

Tabla 6 Prueba de hipótesis del pretest y postest para el taller de habilidades administrativas en la mejora de la gestión institucional de la Unidad Educativa Primero de Agosto.

PRE_TES T - POS_TES T	Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilatera l)
	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior	Superior			
	0,550	0,510	0,114	0,311	0,789	4,819	19	0,000

Fuente: Pre-Test y Pos-Test aplicado a los docentes de la Institución Educativa

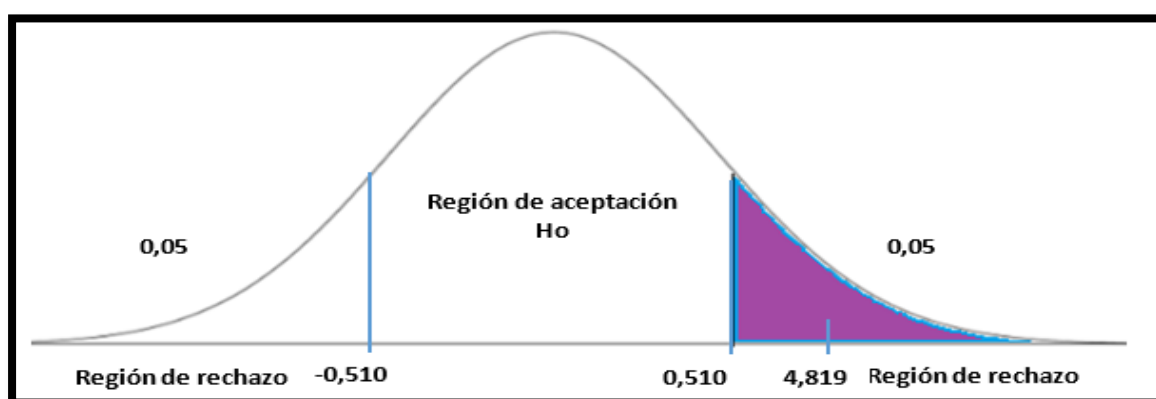


Figura 6 Región de Aceptación H1 y Rechazo de la Hipótesis H0.

Interpretación: Para la asimilación de medias en resultados relacionados (postest y pretest) empleando el Test-T se observa en el gráfico 6, con una media 0,550 esto se valida cuando $t=0,510 < 4.819$ y $\text{Sig. } P \leq 0,00$, para el resultado, se inadmite esta hipótesis H0 y con esto se aprueba la hipótesis H1. Aquello representa que una aplicación del taller de habilidades administrativas, aumenta significativamente la gestión institucional de la Unidad Educativa Primero de Agosto.

Hipótesis específicas

H1. El taller “habilidades Administrativas” incide considerablemente en la Calidad del Servicio Educativo en la Unidad Educativa Primero de Agosto.

H0. El taller “habilidades Administrativas” no incide considerablemente en la Calidad del Servicio Educativo en la Unidad Educativa Primero de Agosto.

Tabla 7 Prueba de hipótesis del pretest y postest para el taller de habilidades administrativas en la calidad del servicio de la Unidad Educativa Primero de Agosto.

PRE_TES T - POS_TES T	Diferencias emparejadas				t	gl	Sig. (bilatera l)	
	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior				Superior
	0,750	0,550	0,123	0,412	0,956	6,097	19	0,000

Fuente: Pre-Test y Pos-Test aplicado a los docentes de la Institución Educativa

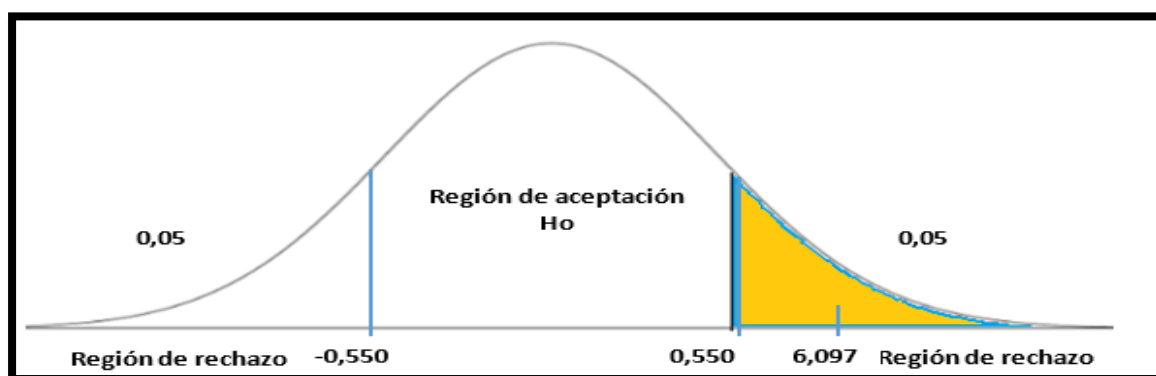


Figura 7 Región de Aceptación H1 y Rechazo de la Hipótesis H0

Interpretación: Para la asimilación de medias en resultados relacionados (postest y pretest) empleando el Test-T se observa en el gráfico 7, con una media 0,750, esto se valida cuando $t=0,550 < 6.097$ y $\text{Sig. } P \leq 0,00$, para el resultado, se inadmite esta hipótesis H0 y con esto se aprueba la hipótesis H1. Aquello representa que una aplicación del taller de habilidades administrativas, incide considerablemente la calidad del servicio de la Unidad Educativa Primero de Agosto.

H1. El taller “habilidades Administrativas” incide considerablemente en el liderazgo de la Unidad Educativa Primero de Agosto.

H0. El taller “habilidades Administrativas” no incide considerablemente en el liderazgo de la Unidad Educativa Primero de Agosto.

Tabla 8 Prueba de hipótesis del pretest y postest para el taller de habilidades administrativas en el liderazgo de la Unidad Educativa Primero de Agosto.

PRE_TES T - POS_TES T	Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilatera l)
	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior	Superior			
	0,620	0,475	0,121	0,456	0,835	5,339	19	0,001

Fuente: Pre-Test y Pos-Test aplicado a los docentes de la Institución Educativa

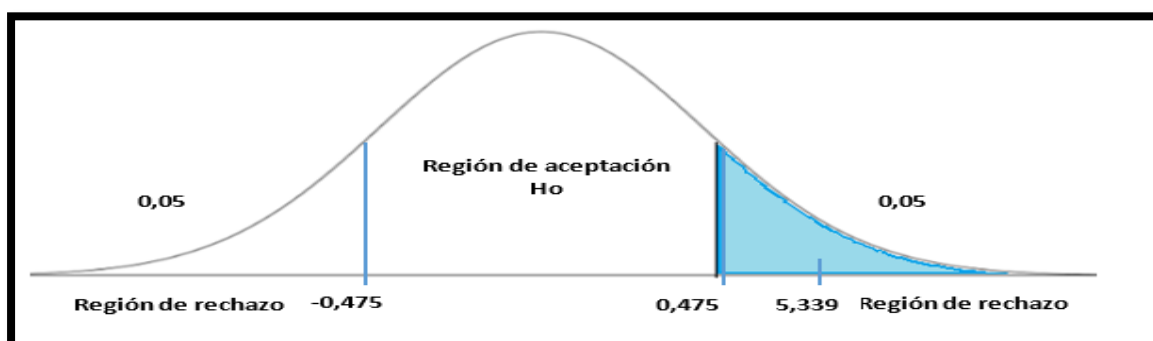


Figura 8 Región de Aceptación H1 y Rechazo de la Hipótesis H0.

Interpretación: Para la asimilación de medias en resultados relacionados (postest y pretest) empleando el Test-T se observa en el gráfico 8, con una media 0,620, esto se valida cuando $t=0,475 < 5,339$ y Sig. $P < =0,001$, en resultado, se inadmite esta hipótesis H0 y con esto se aprueba la hipótesis H1. Aquello representa que una aplicación del taller de habilidades administrativas, incide considerablemente en el liderazgo de la Unidad Educativa Primero de Agosto.

H1. El taller “habilidades Administrativas” incide considerablemente en el Clima Institucional del Centro Educativo Primero de Agosto.

H0. El taller “habilidades Administrativas” no incide considerablemente en el Clima Institucional del Centro Educativo Primero de Agosto.

Tabla 9 Prueba de hipótesis del pretest y postest para el taller de habilidades administrativas en el Clima Institucional del Centro Educativo Primero de Agosto.

PRE_TES T - POS_TES T	Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilatera l)
	Media	Desv. Desviación	Desv. Error promedio	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior	Superior			
	0,684	0,434	0,109	0,458	0,785	5,254	19	0,005

Fuente: Pre-Test y Pos-Test aplicado a los docentes de la Institución Educativa



Figura 9 Región de Aceptación H1 y Rechazo de la Hipótesis H0.

Interpretación: Para la asimilación de medias en resultados relacionados (postest y pretest) empleando el Test-T se observa en el gráfico 8, con una media 0,684, esto se valida cuando $t=0,434 < 5.254$ y $\text{Sig. } P < =0,005$, en resultado, se inadmite esta hipótesis H0 y con esto se aprueba la hipótesis H1. Aquello representa que una aplicación del taller de habilidades administrativas, incide considerablemente en el Clima Institucional del Centro Educativo Primero de Agosto.

IV. DISCUSIÓN

La investigación realizada comprende la aplicación del Taller "Habilidades administrativas" para reforzar la gestión institucional en el centro Educativo Primero De Agosto. Según Freire (2014) la función administrativa a escala nacional "es muy importante que se encuentre en el interior de la entidad para alcanzar una labor grupal y participativa de esta manera vamos a tener una institución de calidad".

Para dar respuestas a los objetivos, se encontraron los siguientes resultados:

Objetivo 1: Establecer la escala de la Gestión Institucional antes de la capacitación del taller de Habilidades Administrativa. En el cuadro 1 y gráfico 1, se puede visualizar que los pedagogos encuestados señalan que la gestión Institucional antes de la capacitación del taller de Habilidades Administrativa, se encuentra en un nivel adecuado según el 65%, de acuerdo a Gómez (2010) en el centro educativo "*Agustín Castro Espinoza*" de la provincia del Guayas Cantón Guayaquil, se logró demostrar que la gestión institucional influye en la calidad educativa, frente a la situación actual local Regional y mundial se deberá tratar de alcanzar indicadores de excelencia, los que se observan al terminar los diversos niveles pedagógicos comparados a esta investigación, lo que demuestra que hubo una mejora en Planificación, Gestión, Control como dimensiones en las Habilidades Administrativas posterior a la aplicación del Taller de Habilidades Administrativas debido a que en dicho taller se brindó técnicas y actividades de Calidad en el Servicio Educativo, liderazgo y clima Institucional.

Objetivo 2: Demostrar en qué grado el taller "Habilidades Administrativa" contribuye en la Calidad del Servicio Educativo. En el cuadro 2 y gráfico 2, se puede visualizar que los pedagogos censados señalan en el pre test a la Calidad del Servicio Educativo es según el 45% adecuado, en el pos test señalan el 70% como muy adecuado la Calidad del Servicio Educativo, esto llevado a la realidad de Ecuador en el cual la calidad educativa de acuerdo al nuevo plan docente la educación está gestionada según Santacruz (2016). "la educación está centrada en la igualdad de derechos tanto para el hombre como para la mujer, así como para los estudiantes en etapa de educación inicial". Lo que evidencia que el nivel de la calidad del servicio educativo mejoro gracias a la aplicación del taller de Habilidades Administrativas en las sesiones expuestas detallando

en puntos o indicadores como la planificación, Gestión Administrativa, equipo Directivo y equipo Docente.

Objetivo 3: Demostrar en qué grado el taller “habilidades administrativas” incide en el liderazgo. En el cuadro 2 y gráfico 2, se puede visualizar que los pedagogos censados señalan en el pre test a la Calidad del Servicio Educativo es según el 45% adecuado, en el pos test señalan el 65% como muy adecuado el liderazgo, esto relaciona lo investigado en Honduras por Pérez (2010), en la investigación “Dirección y función administrativa desde la perspectivas de las acciones de Liderazgo y acciones de las legalidades fundamentales en la institución Pedro Nufio de Tegucigalpa”, en este proyecto el análisis de datos se refleja que hay coincidencia de relación entre las variables ya que un 50% del personal docente opinan que hay una buena administración con el 42 % de docentes coinciden en cuanto a la gestión realizada por el directivo en favor de los docentes que se desempeñen en su entorno con apoyo y consolidación en cuanto a equipo de trabajo, liderazgo y evaluación para alcanzar las metas, todo esto basado en la aplicación del taller que mejoro los indicadores del Orden, Comunicación y Estabilidad.

Objetivo 4: Demostrar en qué grado el taller “habilidades administrativas” incide en el Clima Institucional. En el cuadro 4 y gráfico 4, se puede visualizar que los pedagogos investigados señalan en el pre test que el clima institucional, mientras que según el 60% es adecuado, el 30% lo señala de muy adecuado y el 10% inadecuado. En el pos test señalan el 65% como muy adecuado la Clima Institucional, el 35% lo menciona como adecuado y el 0% exponen que el clima institucional es inadecuado. Determinando de esta forma que el clima institucional se encuentra entre los niveles adecuado y muy adecuado, de acuerdo a Venturino (2017) teóricamente el clima institucional, es decir, la inclusión de las variables ambientales para explicar los resultados escolares y también los que ofrece el campo de la Salud Mental. En el campo educativo, las teorías acerca del aprendizaje y la enseñanza, teorías curriculares, enfoques metodológicos y de evaluación y la lectura de los contextos socioeconómicos no ofrecen explicación suficiente. Demostrando que el taller de habilidades administrativas mejora indudablemente el clima Institucional dado que en las sesiones que se trabajó se abordó los siguientes temas, Metas, transparencia y Resultados, todos estos indicadores fueron orientados a optimizar el clima institucional de la Institución Educativa comprobando su efectividad en la aplicación del pos test.

Objetivo 5: Establecer la escala de la Gestión Institucional después de la capacitación del taller de habilidades administrativas. En el cuadro 5 y gráfico 5, se puede visualizar que los pedagogos señalan que la gestión Institucional después de la capacitación del taller de Habilidades Administrativa, se encuentra en un nivel muy adecuado 75%, esto con cuerda con el concepto del autor Benítez (2017), el cual señala que la administración institucional según es el acto de manejar administrativamente todas las comisiones y consejos a nivel pedagógico práctico que conllevan a la calidad educativa de manera funcional. Esto nos demuestra que la aplicación de dicho taller es efectiva para dicha institución dado que mejora en corto tiempo los niveles Calidad del Servicio Educativo, Liderazgo, Clima Institucional que fueron intervenidos en las sesiones que se practicaron.

En la prueba de la hipótesis, la aceptación o rechazo de estas:

Hipótesis general: La ejecución de un taller de habilidades administrativas mejora notablemente la gestión institucional en la Unidad Educativa Primero de Agosto. Según la asimilación de medias en resultados relacionados (postest y pretest) empleando el Test-T se observa en el gráfico 6, con una media 0,550 esto se valida cuando $t=0,510 < 4.819$ y Sig. $P \leq 0,00$, para el resultado, se inadmite esta hipótesis H_0 y con esto se aprueba la hipótesis H_1 . Aquello representa que una aplicación del taller de habilidades administrativas, aumenta significativamente la gestión institucional del centro Educativo Primero de Agosto. Lo cual concuerda con la investigación de Carrasco (2016) en su proyecto “Administración formativa y excelencia de formación profesional en la Universidad de UNJFSC”, Lima. En la que se valida la hipótesis investigativa (H_i) y se ha rechazado la hipótesis nula (H_0).

Hipótesis específica 1: El taller “habilidades Administrativas” incide considerablemente en la Calidad del Servicio Educativo en la Unidad Educativa Primero de Agosto. Según la asimilación de medias en resultados relacionados (postest y pretest) empleando el Test-T se observa en el gráfico 7, con una media 0,750, esto se valida cuando $t=0,550 < 6.097$ y Sig. $P \leq 0,00$, para el resultado, se inadmite esta hipótesis H_0 y con esto se aprueba la hipótesis H_1 . Aquello representa que una aplicación del taller de habilidades administrativas, incide considerablemente la Calidad del Servicio Educativo del Centro Educativo Primero de Agosto. Así también Elera (2016) en su tesis

“Dirección organizacional y su vinculación con la Calidad del Servicio Educativo Educativa Fiscal De Callao”. Muestra que la planeación esquemática y la Calidad del Servicio Educativo llevan una correlación importante, y el coeficiente de correlación es positivo, pero en una escala débil.

Hipótesis específica 2: El taller “habilidades Administrativas” incide considerablemente en el liderazgo de la Unidad Educativa Primero de Agosto. De acuerdo a Alvares (2001) el liderazgo es una capacidad de dirigir a los subordinados. Asimismo, se muestra de dos formas; en el liderazgo institucional, ejercido por quienes han sido destinados para administrar a sus integrantes y representar la institución. En la investigación según la asimilación de medias en resultados relacionados (postest y pretest) empleando el Test-T se observa en el gráfico 8, con una media 0,620, esto se valida cuando $t=0,475 < 5.339$ y Sig. $P < =0,001$, en resultado, se inadmite esta hipótesis H_0 y con esto se aprueba la hipótesis H_1 . Aquello representa que la ejecución del taller de habilidades administrativas, incide considerablemente en el liderazgo de la Unidad Educativa Primero de Agosto.

Hipótesis específica 3: H_1 . El taller “habilidades Administrativas” incide considerablemente en el Clima Institucional del Centro Educativo Primero de Agosto. Teóricamente Portilla (2017) al utilizar el término "clima" se recurre a una metáfora tomada de la meteorología. Así como los climas influyen en el comportamiento y hasta en las características fisiológicas, es una condición que explica el comportamiento y la identidad que adoptan las personas en un grupo de trabajo. Según la asimilación de medias en resultados relacionados (postest y pretest) empleando el Test-T se observa en el gráfico 8, con una media 0,684, esto se valida cuando $t=0,434 < 5.254$ y Sig. $P < =0,005$, en resultado, se inadmite esta hipótesis H_0 y con esto se aprueba la hipótesis H_1 . Aquello representa que una aplicación del taller de habilidades administrativas, incide considerablemente en el clima institucional del centro educativo Primero de Agosto.

V. CONCLUSIONES

Aplicada la investigación se obtuvieron las siguientes conclusiones acorde a cada objetivo planteado al inicio de la misma:

Se determina que la escala de la Gestión Institucional antes de la capacitación del taller de Habilidades Administrativa, los docentes encuestados señalan antes de la capacitación del taller que la gestión institucional se encuentra en una escala adecuada de 65%, por otra parte, el 25% menciona un nivel muy adecuado, mientras que el 10% señala que la gestión Institucional es inadecuada.

Se concluye que la medida en que el taller “Habilidades Administrativa” contribuye en la Calidad del Servicio Educativo, empleando el Test-T se demuestra con una media 0,750, cuando $t=0,550 < 6.097$ y Sig. $P \leq 0,00$, para el resultado, se inadmite esta hipótesis H_0 y con esto se aprueba la hipótesis H_1 . Aquello representa que una aplicación del taller de habilidades administrativas, incide considerablemente la calidad del servicio del centro Educativo Primero de Agosto.

Se determina que la medida el taller “habilidades administrativas” incide en el liderazgo, empleando el Test-T, con una media 0,620, cuando $t=0,475 < 5.339$ y Sig. $P < =0,001$, en resultado, se inadmite esta hipótesis H_0 y con esto se aprueba la hipótesis H_1 . Aquello representa que una aplicación del taller de habilidades administrativas, incide considerablemente en el liderazgo de la Unidad Educativa Primero de Agosto.

Se determina que la medida el taller “habilidades administrativas” incide en el Clima Institucional, empleando el Test-T, con una media 0,684, cuando $t=0,434 < 5.254$ y Sig. $P < =0,005$, en resultado, se inadmite esta hipótesis H_0 y con esto se aprueba la hipótesis H_1 . Aquello representa que una aplicación del taller de habilidades administrativas, incide considerablemente en el clima institucional de la entidad Educativa Primero de Agosto.

Se determina que la escala de la Gestión Institucional después de la capacitación del taller de habilidades administrativas, según los docentes señalan que la gestión

Institucional después de la capacitación del taller, se encuentra en un nivel muy adecuado 75%, mientras que el 20% menciona un nivel adecuado y solo el 5% señala que la gestión Institucional es inadecuada.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda el correcto uso de las habilidades administrativas, a través de la gestión institucional que con lleva a la participación de los docentes, así mismo siendo estos que ayuden en la mejora continua de la institución, brindándoles las herramientas necesarias para desarrollar de la mejor forma sus actividades pedagógicas.

La calidad del servicio institucional dependerá mucho de las capacitaciones que reciban los docentes, ayudándoles a desarrollar nuevas habilidades y destrezas a la hora de aplicar sus conocimientos, así también se reflejaran en los resultados obtenidos al final por parte de la Unidad Educativa.

Se recomienda mantener la aceptación de liderazgo calificada por los pedagogos y catedráticos de la Unidad Educativa por parte de sus líderes, logrando de esta forma mantener un grupo unido y transparente en la toma de decisiones, todo por el bien común de la Unidad Educativa.

Se recomienda la aplicación de nuevos talleres que ayuden a desarrollar habilidades de los docentes, mejorando su clima laboral, relacionándolo tanto académicamente como socialmente; logran unir al grupo y evitar conflictos en cuanto a la toma de decisiones que al final solo afecta a la institución en sus gestiones.

La capacitación del personal en cuanto a las gestiones que se manejan y desarrollando dentro de la Institución son de gran aporte a la satisfacción de los objetivos de la misma, lo cual le permitirá tener un grupo de docentes aptos e idóneos para cumplir diferentes funciones cuando estas ameriten la intervención de ellos, en diferentes áreas administrativas de la institución.

REFERENCIAS

- Akio. (2009). *El liderazgo empresarial*. Mexico: Trillas.
- Arias. (2008). *Metodología de la Investigación*. Caracas, Venezuela.
- Bello. (2018). *Educando*. Obtenido de <http://www.educando.edu.do/articulos/directivo/la-gestin-educativa/>
- Benitez, T. (2017). *Proyecto de gestion educativa institucional para la formación de técnicos de salud basado en competencias* (Vol. 21). Cuba: MEDISAN.
- Bermeo, N. (9 de Febrero de 2019). www.iese.edu.ar/pdf/DGE/03-Cap-III.doc. Obtenido de www.iese.edu.ar/pdf/DGE/03-Cap-III.doc.
- Bishop, G. &. (2000). *la investigacion cientifica es metodologia*. Obtenido de páginas.uab.cat/nuria_planas/sites/páginas.uab.cat.nuria.../SEIEM_Lleida.pdf
- Bolívar. (2017). <http://feliciteca.com/que-es-el-liderazgo-educativo/>. Obtenido de <http://feliciteca.com/que-es-el-liderazgo-educativo/>.
- Cañal. (2002). Obtenido de “La innovación educativa es un conjunto de estrategias, ideas y procesos, por las cuales se provocan cambios en las prácticas educativas actuales. Asimismo, innovar es un proceso largo que se detiene a observar la estructura de los medios, diligente de la
- CASTRO. (2017). Obtenido de repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/6327
- Cerda. (2008). *Medios e instrumentos de la recolección de información*. Caracas.
- Céspedes, A. (2015). <https://www.redalyc.org/html/4780/478048954009/>. Obtenido de <https://www.redalyc.org/html/4780/478048954009/>.
- Colima, U. d. (20 de Marzo de 2015). <https://www.ucol.mx/modelo-ucol/componente-normativo.htm>. Obtenido de <https://www.ucol.mx/modelo-ucol/componente-normativo.htm>.
- Dessler. (s.f.). *Administración de Recursos*. 197. Obtenido de <https://www.academia.edu/.../Administración-Michael-A.-Hitt-J.-Stewart-Black-y-Lyman..>
- Educación, M. d. (2016). *Gestión y calidad educativa*. Quito.
- Francisco de Macorís, R. (Diciembre de 2010). <https://www.monografias.com/trabajos106/gestion-administrativa-y...> Obtenido de <https://www.monografias.com/trabajos106/gestion-administrativa-y...>
- G. Frigerio, M. P. (2018). *Las instituciones educativas*. Bs. As. Argentina: Troquel.
- Garzón1, E. F. (2011). *La situación de los directivos en las instituciones educativas del Ecuador*. Ecuador.
- Gather. (2001). Obtenido de www.redalyc.org/pdf/1471/147112813003.pdf

- Gavilanes, S. R. (2012). *Liderazgo gerencial y su incidencia*. Ambato - Ecuador.
- Gomez. (1 de 2 de 2008). *ASPECTOS BÁSICOS DE LA CALIDAD Y DE LA GESTIÓN POR PROCESOS*. Obtenido de Lurralde: <:///C:/Users/Docente/Desktop/>
- Gómez, R. E. (2010). *Gestión Institucional con la calidad de servicio en una Institución Educativa*. 1. Callao, Perú.
- Graterol. (2015). *La comunicación asertiva y su incidencia en la gestión educativa en la escuela " Once de septiembre" comunidad de Chilcaptaya, Cantón Pucará, 2017-2018*. Perú.
- Kerlinger. (2016). Obtenido de pagines.uab.cat/nuria_planas/sites/pagines.uab.cat/nuria.../SEIEM_Lleida.pdf
- Koontz, H., Weihrich, H. (2006). Obtenido de <https://www.grandespymes.com.ar/.../planeacion-y-sus-caracteristicas-dentro-del-proc...>
- Macias. (2014). *La gestion institucional y la evaluación de calidad*.
- Madero, G. A. (2016). <https://www.tepeyac.edu.mx/Universidad/control-escolar.html>. Obtenido de <https://www.tepeyac.edu.mx/Universidad/control-escolar.html>.
- Meneses Benítez. (2018). *El proceso de enseñanza*. Obtenido de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8929/Elprocesodeensenanza.pdf>
- Montalvan, I. (2018). <https://www.monografias.com/trabajos106/sobre-gestion-educativa/sobre-gestion-educativa.shtml>. Obtenido de <https://www.monografias.com/trabajos106/sobre-gestion-educativa/sobre-gestion-educativa.shtml>.
- Moran. (2008). p.41.
- Novelo. (2013). *La organizacion administrativa*.
- Pérez, J. J. (2010). *Administración y gestión educativa desde la perspectiva de las practicas de liderazgo en el ejercicio de los derechos humanos en la Escuela Normal Mixta Pedro Nufio*. Tesis de Maestría, Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, Tegucigalpa Honduras.
- Piñero, F. (2008). *ASPECTOS BÁSICOS DE LA CALIDAD Y DE LA GESTIÓN POR PROCESOS*. España.
- Portilla, C. (22 de Noviembre de 2017). https://es.wikipedia.org/wiki/Liderazgo_escolar. Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/Liderazgo_escolar.
- Sampieri, H. (2015). *Metodologia de la Investigación*. México: MacGrw Gil.
- Santacruz. (2016). *Nuevo Plan Decenal*. Quito.
- Santagelo, T. &. (2004). *Proceso de evaluacion mejorar la calidad de modelos institucional*.
- Santos, E. D. (2017). *“Calidad en los servicios educativos*. PRAXIS.

- SENLE. (2015). <http://www.editdiazdesantos.com/wwwdat/pdf/9788479786670.pdf>.
Obtenido de <http://www.editdiazdesantos.com/wwwdat/pdf/9788479786670.pdf>.
- Silvana Freire, A. M. (2014). Avances de investigación.
- Tamariz Luna, J. E. (2013). *"Participación de los padres de familia en la gestión educativa institucional"*. Lima. Perú.
- Tapiero. (2008). *Administracion institucional y micropolíticas de gestion*. Buenos aires, Argentina.
- Unesco. (2013). *situación de los directivos* . Ecuador.
- Velasco, J. (2009). *liderazgo directivo y gerencia administrativa*. Perú.
- Venturino, A. (23 de Agosto de 2007). <https://www.educ.ar/recursos/91901/gestion-institucional-conceptos-introductorios>. Obtenido de <https://www.educ.ar/recursos/91901/gestion-institucional-conceptos-introductorios>.
- Venturino, A. (23 de Agosto de 2017). <https://www.educ.ar/recursos/91901/gestion-institucional-conceptos-introductorios>. Obtenido de <https://www.educ.ar/recursos/91901/gestion-institucional-conceptos-introductorios>.

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de Consistencia

Título	Objetivo	Hipótesis	Técnica
<p>Aplicación del taller "Habilidades administrativas" para mejorar la gestión institucional en la Unidad Educativa Primero de Agosto</p>	<p>Determinar el nivel de la gestión Institucional antes de la capacitación del taller de Habilidades Administrativa.</p> <p>Determinar en qué medida el taller “Habilidades Administrativa” influye en la calidad del servicio educativo.</p> <p>Determinar en qué medida el taller “habilidades administrativas” influye en el liderazgo.</p> <p>Determinar en qué medida el taller “habilidades administrativas” influye en el clima institucional.</p> <p>Determinar el nivel de la gestión institucional después de la capacitación del taller de habilidades administrativas.</p>	<p>H1. El taller “habilidades Administrativas” influye significativamente en la calidad del servicio Educativa en la Unidad Educativa Primero de Agosto.</p> <p>H0. El taller “habilidades Administrativas” no influyen significativamente en la calidad del servicio Educativa en la Unidad Educativa Primero de Agosto.</p> <p>H1. El taller “habilidades Administrativas” influye significativamente en el liderazgo de la Unidad Educativa Primero de Agosto.</p> <p>H0. El taller “habilidades Administrativas” no influye significativamente en el liderazgo de la Unidad Educativa Primero de Agosto.</p> <p>H1. El taller “habilidades Administrativas” influye significativamente en el clima institucional de la Unidad Educativa Primero de Agosto.</p>	<p>Encuesta Y postest</p> <p>Pre-Experimental</p>

		H0. El taller “habilidades Administrativas” no influye significativamente en el clima institucional de la Unidad Educativa Primero de Agosto.	
--	--	---	--

Anexo 2 Cuestionario: Gestión Institucional

CUESTIONARIO: GESTIÓN INSTITUCIONAL

N°

I. INDICACIONES:

Apreciado (a) docente el presente cuestionario es para conocer su sentir sobre la Gestión Institucional en la unidad educativa “Primero de Agosto”. Lea con atención; luego escriba con un visto (✓) sólo una de las puntuaciones de la escala de (nunca, a veces, y siempre) que crea conveniente por cada pregunta:

II. INFORMACIÓN GENERAL:

1. GÉNERO: M F 2. EDAD: años.

3. TIEMPO DE DOCENTE: años 4. ÁREA

5. ESPECIALIDAD

DIMENSIONES/INDICADORES/ÍTEMS	Nunca	A veces	Siempre
	1	2	3
DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN			
INDICADOR: Planificación			
1. ¿Las actividades se planifican frecuentemente en la institución educativa?			
2. ¿Considera usted que se cumple con la programación escolar de la institución?			
INDICADOR: Gestión administrativa			
3. ¿Considera usted que hay buena gestión administrativa en la institución donde labora?			
4. ¿hay una buena gestión administrativa significativamente con los demás miembros de la institución?			
INDICADOR: Equipo directivo			
5. ¿El equipo directivo frecuentemente elabora los cronogramas de actividades con ayuda de los demás docentes?			
6. ¿En una toma de decisión previamente los directivos consultan al resto del personal docente?			
INDICADOR: Equipos docentes			
7. ¿El personal docente se reúne por equipos para elaborar los planes de estudio?			
8. ¿Los docentes generalmente están dispuestos a implementar cambios sugeridos desde la administración?			
DIMENSIÓN: LIDERAZGO			
INDICADOR: Orden			
9. ¿La autoridad toma decisiones en forma ordenada?			
10. ¿La autoridad organiza reuniones de planificaciones con los docentes?			

DIMENSIONES/INDICADORES/ÍTEMS	Nunca	A veces	Siempre
	1	2	3
	INDICADOR: Comunicación		
11. ¿La comunicación del directivo generalmente es acertada?			
12. ¿Son explícitas habitualmente las notificaciones del directivo?			
13. ¿Con qué frecuencia se informa a los docentes de la unidad educativa sobre la gestión y sus logros?			
INDICADOR: Estabilidad			
14. ¿La permanencia del director en la institución educativa es estable?			
15. ¿El personal docente goza de estabilidad laboral?			
DIMENSIÓN: EVALUACIÓN			
INDICADOR: Metas			
16. ¿El directivo generalmente da a conocer las metas a todos los miembros de la institución educativa?			
17. ¿Se consiguen alcanzar relativamente todas las metas a nivel institucional?			
18. ¿Los directivos plantean metas a futuro en la institución?			
INDICADOR: Transparencia			
19. ¿Se aplican rubricas de valoración con transparencia en la gestión institucional?			
20. ¿Se realizan evaluaciones con transparencia permanentemente a los diferentes equipos de trabajo educativo?			
INDICADOR: Resultados			
21. ¿Los resultados de las evaluaciones de la institución habitualmente se dan a conocer?			

GRACIAS

TALLER "HABILIDADES ADMINISTRATIVAS" PARA MEJORAR LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN LA UNIDAD EDUCATIVA PRIMERO DE AGOSTO

I. DATOS INFORMATIVOS:

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	: Primero de Agosto
TIPO DE GESTIÓN	: Privada
PROVINCIA	: Los Ríos
CANTÓN	: Mocache
SERVICIO QUE BRINDA	: Educación Primaria

II. FUNDAMENTACIÓN:

Según Storer J.A., Freeman R.E. & Gilbert D.R. (1996) la gestión administrativa es una especialidad que trata de las cuestiones referentes al tiempo y a las relaciones humanas que se presentan en las organizaciones. **(Francisco de Macorís, 2010)** La gestión administrativa es la principal actividad que marca una diferencia en el grado que las organizaciones les sirven a las personas que afectan. El éxito que puede tener la organización al alcanzar sus objetivos y también al satisfacer sus obligaciones sociales depende, en gran medida, de sus gerentes. Si los encargados de gestión administrativa realizan debidamente su trabajo, es probable que las organizaciones alcancen sus metas.

La gestión institucional según Benítez (2017), es el “acto de manejar administrativamente todas las comisiones y consejos a nivel pedagógico práctico que conllevan a la calidad educativa de manera funcional”. (p. 8).

El liderazgo según Akio (2009), “un dirigente está formado por varios valores, principios, saberes y constancia en lo que emprenden por lo tanto frente a una situación inesperada piensan y actúan con la finalidad de contagiar el ánimo según las circunstancias para poder superar la dificultad” (p. 11).

Clima institucional, es decir, la inclusión de las variables ambientales para explicar los resultados escolares y también los que ofrece el campo de la Salud Mental. En el campo educativo, las teorías acerca del aprendizaje y la enseñanza, teorías curriculares, enfoques metodológicos y de evaluación y la lectura de los contextos socioeconómicos no ofrecen explicación suficiente. (Venturino, 2007)

La planificación educativa hace referencia a la previsión de las acciones que serán ejecutadas en un establecimiento educativo con el propósito de alcanzar ciertos objetivos fijados por el equipo de conducción. (Meneses Benítez, 2018)

El concepto de gestión, tal como se lo utiliza actualmente, proviene del mundo de la empresa y atañe a la gerencia. La gestión se define como la ejecución y el monitoreo de los mecanismos, las acciones y las medidas necesarios para la consecución de los objetivos de la institución. La gestión, por consiguiente, implica un fuerte compromiso de sus actores con la institución y también con los valores y principios de eficacia y eficiencia de las acciones ejecutadas. (Venturino, 2007)

III. JUSTIFICACIÓN:

Los motivos que nos llevaron a investigar los efectos del uso irregular por parte administrativa se centran en que cuentan con un reglamento adecuado y no llevan acorde los régimen que se deben cumplir con la finalidad de que la institución mantenga curso o talleres para la gestión administrativa en la unidad Primero de Agosto, ya que cuenta con irregularidades brindarles talleres para que la institución tenga mejores conocimientos y pueda laborar una excelente administración con ayuda de los docentes y parte administrativa que colabora en cada una sus funciones, pretendemos entonces ayudar a la institución con talleres.

IV. OBJETIVOS:

GENERAL:

- Conocer en qué medida influye la aplicación de taller “Habilidades administrativas” para mejorar la gestión institucional en la Unidad Educativa Primero de Agosto.

ESPECÍFICOS:

- Determinar el nivel de la gestión Institucional antes de la capacitación del taller de Habilidades Administrativa.
- Determinar en qué medida el taller “Habilidades Administrativa” influye en la calidad del servicio educativo.
- Determinar en qué medida el taller “habilidades administrativas” influye en el liderazgo.
- Determinar en qué medida el taller “habilidades administrativas” influye en el clima institucional.
- Determinar el nivel de la gestión institucional después de la capacitación del taller de habilidades administrativas.

V. CARACTERÍSTICAS DEL TALLER

- El taller ha sido diseñado para autoridades, directores de áreas y docentes, de ambos sexos.
- El taller se aplicara a una muestra de 20 miembros de la comunidad educativa.
- Desarrollo de 6 sesiones de trabajo, entre una a dos horas.

- Metodología activa - participativa, orientadas al trabajo en equipo.
- El taller tiene como propósito de desarrollar las habilidades administrativas y gestión institucional en los docentes de la Unidad Educativa Primero de Agosto.

VI. DESARROLLO DE ACTIVIDADES

Temas a desarrollarse / Actividades

1 Habilidades Administrativas

- Planificación
- Gestión
- Control

2 Gestión Institucional

- Calidad del servicio educativo
- Liderazgo
- Clima Institucional

Responsables

- Especialistas del equipo” Consulting”

Fecha del desarrollo de actividades

- 03 / junio / 2019 - 08 / junio / 2019

VII. METODOLOGÍA

La metodología es eminentemente participativa en el transcurso del taller, se emplearán técnicas metodológicas: lluvia de ideas, estudio de casos, técnicas de motivación, animación, integración, técnicas de reflexión, técnicas audiovisuales. Entre otras.

VIII. RECURSOS

Humanos:

- Docentes
 - Especialistas del equipo
- ”Consulting”
- Personal administrativo de la Unidad Educativa Primero de Agosto

Materiales:

- Medios Audiovisuales
- Laptop
- Láminas
- Trípticos. Etc

IX. EVALUACIÓN

- Inicio: Aplicación del Pre Test / cuestionario.
- Proceso: Se desarrolla el taller de habilidades administrativas y gestión institucional, se medirá la asistencia y participación de los docentes y administrativos de la institución.
- Salida: Evaluación de salida a través de la aplicación del post test / cuestionario.

X. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Akio. (2009). El liderazgo empresarial. Mexico: Trillas.
- Benitez, T. (2017). Proyecto de gestion educativa institucional para la formación de técnicos de salud basado en competencias (Vol. 21). Cuba: MEDISAN.
- Francisco de Macorís, R. (Diciembre de 2010).
<https://www.monografias.com/trabajos106/gestion-administrativa-y...> Obtenido de <https://www.monografias.com/trabajos106/gestion-administrativa-y...>
- Meneses Benítez. (2018). El proceso de enseñanza. Obtenido de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8929/Elprocesodeensenanza.pdf>
- Venturino, A. (23 de Agosto de 2007).
<https://www.educ.ar/recursos/91901/gestion-institucional-conceptos-introductorios>. Obtenido de <https://www.educ.ar/recursos/91901/gestion-institucional-conceptos-introductorios>.

TALLER "HABILIDADES ADMINISTRATIVAS"							
SESIÓN N° 1 Planificación							
Datos informativos							
Tiempo	1 hora	Actividades	1	Fecha Inicio	03 - 06 - 2019	Fecha Final	03- 06 - 2019
Responsable		Modulo	Planificación			Realización	Individual
Propósito	Enseñar sobre la planificación dentro de las instituciones educativas.						
PLANIFICACIÓN DE LA SESIÓN							
Objetivo de Actividad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Definir conceptualizaciones ✓ Determinar la importancia la planificación ✓ Reconocer los pasos de la planificación 						
Procedimientos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Actividades de motivación grupal. ✓ Creación de grupos de 4 docentes. ✓ Explicación del desarrollo de la actividad y su tiempo ✓ Cada equipo presenta en papelografos (concepto, importancia y pasos de la planificación). ✓ Generación de criterios y experiencias después de las actividades. ✓ Actividad (desarrollo) 						
Hechos / Conceptos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿Qué es la planificación? ✓ Importancia ✓ Objetivos de la planificación ✓ Pasos de la planificación 	Metodología	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Participación activa – critica ✓ Metodología teórica – practica ✓ Aplicación de contenidos con ejemplos de la situación real de la Unidad Educativa. 				
Recursos	Laptop – hojas de papel bond A4 – lápiz – borrador – tijeras – marcadores – pizarra - etc.						
Técnicas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Observaciones ✓ Ejercicios prácticos ✓ Actividades grupales ✓ Evaluaciones 	Instrumentos e indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Exposiciones individuales y grupales ✓ Diálogos - debates ✓ Socializaciones de percepciones personales ✓ Cuestionarios ✓ Evaluaciones 				
Presupuesto	Autofinanciamiento						

TALLER “HABILIDADES ADMINISTRATIVAS”							
SESIÓN N° 2 Gestión							
Datos informativos							
Tiempo	1 hora	Actividades	1	Fecha Inicio	04 - 06 - 2019	Fecha Final	04– 06 - 2019
Responsable		Modulo	Gestión			Realización	Individual
Propósito	Determinar el uso de la gestión educativa						
PLANIFICACIÓN DE LA SESIÓN							
Objetivo de Actividad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Definir conceptualizaciones ✓ Determinar la importancia la gestión educativa 						
Procedimientos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Actividades de motivación grupal. ✓ Creación de grupos de 4 docentes. ✓ Explicación del desarrollo de la actividad y su tiempo ✓ Cada equipo presenta en papelografos (concepto, importancia y pasos de la planificación). ✓ Generación de criterios y experiencias después de las actividades. ✓ Actividad (desarrollo) 						
Hechos / Conceptos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿Qué es Gestión? ✓ ¿Qué es Gestión educativa? ✓ Importancia ✓ Gestión educativa estratégica 	Metodología	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Participación activa – crítica ✓ Metodología teórica – practica ✓ Aplicación de contenidos con ejemplos de la situación real de la Unidad Educativa. 				
Recursos	Laptop – hojas de papel bond A4 – lápiz – borrador – tijeras – marcadores – pizarra - etc.						
Técnicas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Observaciones ✓ Ejercicios prácticos ✓ Actividades grupales ✓ Evaluaciones 	Instrumentos e indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Exposiciones individuales y grupales ✓ Diálogos - debates ✓ Socializaciones de percepciones personales ✓ Cuestionarios ✓ Evaluaciones 				
Presupuesto	Autofinanciamiento						

TALLER "HABILIDADES ADMINISTRATIVAS"							
SESIÓN N° 3 Control							
Datos informativos							
Tiempo	1 hora	Actividades	1	Fecha Inicio	05 - 06 - 2019	Fecha Final	05- 06 – 2019
Responsable		Modulo	Control			Realización	Individual
Propósito	Determinar la aplicación del control y sus actividades						
PLANIFICACIÓN DE LA SESIÓN							
Objetivo de Actividad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Definir conceptualizaciones ✓ Determinar la importancia del control 						
Procedimientos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Actividades de motivación grupal. ✓ Creación de grupos de 4 docentes. ✓ Explicación del desarrollo de la actividad y su tiempo ✓ Cada equipo presenta en papelografos (concepto, importancia y pasos de la planificación). ✓ Generación de criterios y experiencias después de las actividades. ✓ Actividad (desarrollo) 						
Hechos / Conceptos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿Qué es control? ✓ Importancia ✓ Objetivos del control ✓ El control dentro de las instituciones educativas 	Metodología		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Participación activa – critica ✓ Metodología teórica – practica ✓ Aplicación de contenidos con ejemplos de la situación real de la Unidad Educativa. 			
Recursos	Laptop – hojas de papel bond A4 – lápiz – borrador – tijeras – marcadores – pizarra - etc.						
Técnicas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Observaciones ✓ Ejercicios prácticos ✓ Actividades grupales ✓ Evaluaciones 	Instrumentos e indicadores de evaluación		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Exposiciones individuales y grupales ✓ Diálogos - debates ✓ Socializaciones de percepciones personales ✓ Cuestionarios ✓ Evaluaciones 			
Presupuesto	Autofinanciamiento						

TALLER "HABILIDADES ADMINISTRATIVAS"							
SESIÓN Nº 4 Calidad del servicio educativo							
Datos informativos							
Tiempo	1 hora	Actividades	1	Fecha Inicio	06 - 06 - 2019	Fecha Final	06- 06 - 2019
Responsable		Modulo	Calidad del servicio educativo			Realización	Individual
Propósito	Determinar la calidad del servicio educativo dentro de la Unidad Educativa						
PLANIFICACIÓN DE LA SESIÓN							
Objetivo de Actividad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Definir conceptualizaciones ✓ Determinar la importancia de calidad del servicio ✓ Definir la calidad del servicio en instituciones educativas 						
Procedimientos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Actividades de motivación grupal. ✓ Creación de grupos de 4 docentes. ✓ Explicación del desarrollo de la actividad y su tiempo ✓ Cada equipo presenta en papelografos (concepto, importancia y pasos de la planificación). ✓ Generación de criterios y experiencias después de las actividades. ✓ Actividad (desarrollo) 						
Hechos / Conceptos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿Qué es la calidad del servicio educativo? ✓ Importancia de la calidad del servicio ✓ Formas de medir la calidad el servicio ✓ Estrategias de servicio educativo 	Metodología	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Participación activa – critica ✓ Metodología teórica – practica ✓ Aplicación de contenidos con ejemplos de la situación real de la Unidad Educativa. 				
Recursos	Laptop – hojas de papel bond A4 – lápiz – borrador – tijeras – marcadores – pizarra - etc.						
Técnicas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Observaciones ✓ Ejercicios prácticos ✓ Actividades grupales ✓ Evaluaciones 	Instrumentos e indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Exposiciones individuales y grupales ✓ Diálogos - debates ✓ Socializaciones de percepciones personales ✓ Cuestionarios ✓ Evaluaciones 				
Presupuesto	Autofinanciamiento						

TALLER "HABILIDADES ADMINISTRATIVAS"							
SESIÓN N° 5 Liderazgo							
Datos informativos							
Tiempo	1 hora	Actividades	1	Fecha Inicio	07 - 06 - 2019	Fecha Final	07- 06 - 2019
Responsable		Modulo	Liderazgo			Realización	Individual
Propósito	Determinar que es el Liderazgo						
PLANIFICACIÓN DE LA SESIÓN							
Objetivo de Actividad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Definir conceptualizaciones ✓ Tipos de liderazgo ✓ Como ser un buen líder 						
Procedimientos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Actividades de motivación grupal. ✓ Creación de grupos de 4 docentes. ✓ Explicación del desarrollo de la actividad y su tiempo ✓ Cada equipo presenta en papelografos (concepto, importancia y pasos de la planificación). ✓ Generación de criterios y experiencias después de las actividades. ✓ Actividad (desarrollo) 						
Hechos / Conceptos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿Qué es el liderazgo? ✓ Importancia del liderazgo ✓ Tipos de liderazgo ✓ Como ser un buen líder 	Metodología	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Participación activa – critica ✓ Metodología teórica – practica ✓ Aplicación de contenidos con ejemplos de la situación real de la Unidad Educativa. 				
Recursos	Laptop – hojas de papel bond A4 – lápiz – borrador – tijeras – marcadores – pizarra - etc.						
Técnicas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Observaciones ✓ Ejercicios prácticos ✓ Actividades grupales ✓ Evaluaciones 	Instrumentos e indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Exposiciones individuales y grupales ✓ Diálogos - debates ✓ Socializaciones de percepciones personales ✓ Cuestionarios ✓ Evaluaciones 				
Presupuesto	Autofinanciamiento						

TALLER "HABILIDADES ADMINISTRATIVAS"							
SESIÓN N° 6 Clima Institucional							
Datos informativos							
Tiempo	1 hora	Actividades	1	Fecha Inicio	08 - 06 - 2019	Fecha Final	08- 06 - 2019
Responsable		Modulo	Clima institucional			Realización	Individual
Propósito	Definir el clima institucional en la Unidad Educativa Primero de Agosto						
PLANIFICACIÓN DE LA SESIÓN							
Objetivo de Actividad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Definir conceptualizaciones ✓ Determinar la importancia del clima institucional ✓ Tipos de climas institucionales 						
Procedimientos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Actividades de motivación grupal. ✓ Creación de grupos de 4 docentes. ✓ Explicación del desarrollo de la actividad y su tiempo ✓ Cada equipo presenta en papelografos (concepto, importancia y pasos de la planificación). ✓ Generación de criterios y experiencias después de las actividades. ✓ Actividad (desarrollo) 						
Hechos / Conceptos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿Qué es el clima institucional? ✓ Importancia ✓ Formas de promover un buen clima institucional 	Metodología	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Participación activa – critica ✓ Metodología teórica – practica ✓ Aplicación de contenidos con ejemplos de la situación real de la Unidad Educativa. 				
Recursos	Laptop – hojas de papel bond A4 – lápiz – borrador – tijeras – marcadores – pizarra - etc.						
Técnicas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Observaciones ✓ Ejercicios prácticos ✓ Actividades grupales ✓ Evaluaciones 	Instrumentos e indicadores de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Exposiciones individuales y grupales ✓ Diálogos - debates ✓ Socializaciones de percepciones personales ✓ Cuestionarios ✓ Evaluaciones 				
Presupuesto	Autofinanciamiento						

DESARROLLO DE SESIONES

Sesión N°1

Habilidades Administrativas: Planificación

Presentación de participantes:

Presentación de cada integrante del taller, poniéndose de pies, ante sus demás compañeros.

Nivelación de expectativas:

Exposición de las ideas del por qué participan en el taller, socialización de los interés y objetivos de los participantes, durante este taller.

Actividad:

Cada participante colocara una idea de su participación, junto a sus demás compañeros, formando un mural.

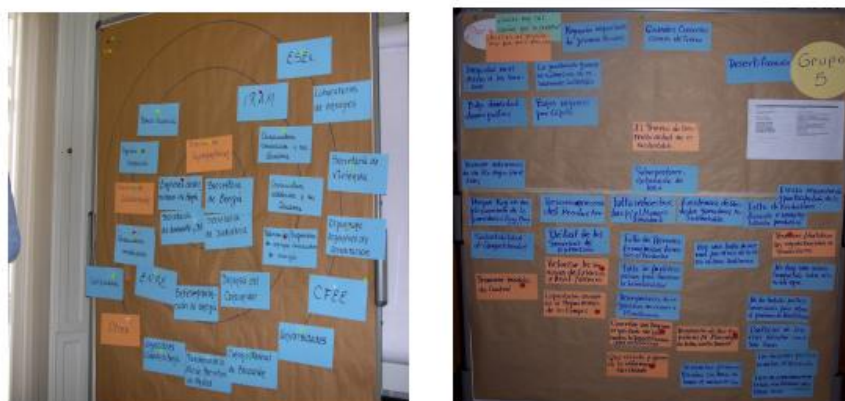


Ilustración 1

Socialización de los objetivos de la sesión:

- ✓ Definir conceptualizaciones
- ✓ Determinar la importancia la planificación
- ✓ Reconocer los pasos de la planificación

Socialización de los temas de la sesión



Cierre de la sesión:

Generación de lluvia de ideas con lo expuesto en la sesión, así también la conclusión de cada participante.

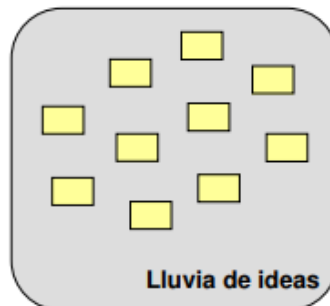


ILUSTRACIÓN 2

Sesión N°2

Habilidades Administrativas: Gestión

Nivelación de expectativas:

Exposición de los conceptos personales acerca de la Gestión, generando una lluvia de ideas acerca del concepto de este. Finalizando en un concepto colectivo de todos los participantes de la sesión.



Ilustración 3

Socialización de los objetivos de la sesión:

- ✓ Definir conceptualizaciones
- ✓ Determinar la importancia la gestión educativa

Socialización de los temas de la sesión



Actividad:

Cada participante colocara en un cartel, sus actividades de acuerdo a su grado de importancia y prioridad (urgencia), como se muestra en la ilustración 4.

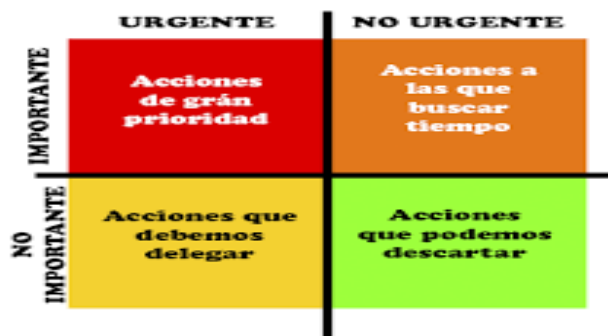


Ilustración 4

Cierre de la sesión:

TÉCNICA: EL PAPEL ARRUGADO

Material: Hojas tamaño oficio

Tiempo: 15'

Desarrollo:

- 1. Etapa: Distribuir una hoja de papel oficio para cada participante. Decir que van a hacer una rápida retrospectiva de la sesión (al final). Para esto, inicialmente agitar la hoja de papel (comenzar lentamente e ir aumentando progresi-vamente, hasta hacerlo lo más rápido posible, sin romper el papel).

Luego comentar sobre el ruido, preguntando cuál fue la sensación (incomodidad, irritación, cansancio, etc.) Decir que algunos papeles hacen más ruido, otros menos. Hacer una analogía con las personas y comentar que, cuando llegamos al encuentro, cada persona tenía un ruido. Y ahora vamos hacer la retrospectiva y percibir cómo estamos.

- 2. Etapa: A medida que vayamos regresando a lo que fue vivenciado, vamos arrugando una parte de la hoja de papel.

En este momento se hace, secuencialmente, una retrospectiva de todo lo que ocurrió, citando puntos relevantes, las ganancias, los grandes logros del grupo, hasta arrugar toda la hoja.

Por ejemplo: Lo importante de percibir a los otros y ver como ellos me percibieron... Sentir que en determinados momentos se aprendió esto o aquello...

Decir que cada pedazo de la hoja arrugada representa el nivel de conciencia que cada uno consiguió alcanzar durante el curso.

Después de haber arrugado toda la hoja (hasta haber hecho un bollo), pedir que la alisen, cuidando de no romperla. Una vez hecho esto, volviendo la hoja al formato original, pedir que vuelva a agitarla.

Verificar el ruido que hace.

Conclusión: Reflexionar con el grupo: El ruido ahora es armónico... Cómo está saliendo el grupo, cómo están comprometidos, qué conquistaron.

Sesión N°3

Habilidades Administrativas: Control

Nivelación de expectativas:

Percepciones de los participantes sobre el tema a tratarse en la sesión, revisando sus conocimientos previos al tema, socializando y compartiendo con los demás participantes sus conocimientos y experiencias.

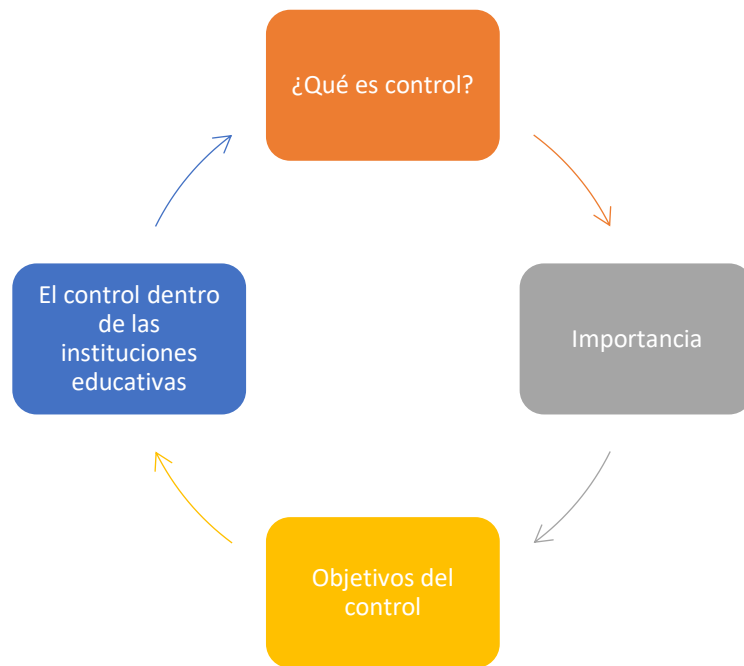


Ilustración 5

Socialización de los objetivos de la sesión:

- ✓ Definir conceptualizaciones
- ✓ Determinar la importancia del control

Socialización de los temas de la sesión



Actividades:

- ✓ Exposiciones individuales y grupales



Ilustración 6

- ✓ Diálogos – debates entre los participantes



Ilustración 7

- ✓ Socializaciones de percepciones personales



Ilustración 8

Cierre de la sesión:

TÉCNICA - BALANCE DEL DÍA (LO QUE ME LLEVO DEL GRUPO)

Material: Ninguno

Tiempo: 15'

Desarrollo: Solicitar que los participantes hagan el círculo en el centro de la sala para verbalizar o expresar lo más sobresaliente o relevante que podrían llevar consigo del aprendizaje adquirido en el día.

Conclusión: El facilitador incentiva a los participantes a fijar el contenido transmitido, así como a llevar algunas experiencias y conocimientos relevantes del grupo captados durante el día.

SESIÓN N°4

Gestión Institucional: Calidad del servicio educativo

Nivelación de expectativas:

Percepciones de los participantes sobre el tema a tratarse en la sesión, revisando sus conocimientos previos al tema, socializando y compartiendo con los demás participantes sus conocimientos y experiencias.

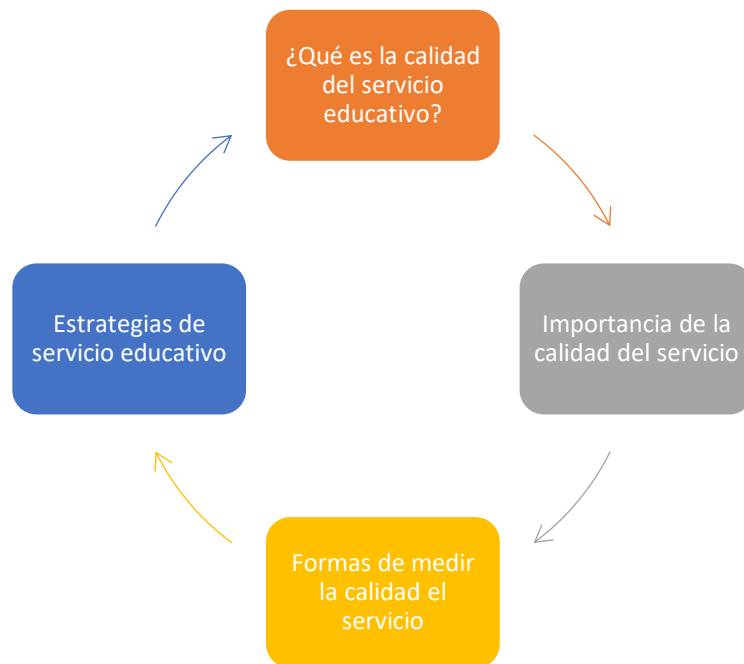


Ilustración 9

Socialización de los objetivos de la sesión:

- ✓ Definir conceptualizaciones
- ✓ Determinar la importancia de calidad del servicio
- ✓ Definir la calidad del servicio en instituciones educativas

Socialización de los temas de la sesión



Actividad:

Los participantes, en grupos de 4, dramatizarán los términos de la ilustración 10, para medir la calidad del servicio, logrando de esta forma que ellos practiquen y puedan autoevaluarse en cuanto al servicio prestando para con los padres y alumnos de la institución educativa.

¿Cómo medir la Calidad en el Servicio?

- Puntualidad en el servicio
- Puntualidad en la entrega
- Cumplimiento en el tiempo del ciclo del servicio
- Exactitud en el cumplimiento de los compromisos
- Relación beneficio-costos
- Personal calificado para el servicio adquirido
- Cumplimiento de los plazos acordados
- Amabilidad y buen trato en la prestación del servicio
- Servicio asociado a lo pactado

Ilustración 10

Cierre de la sesión:

Finalmente, los participantes realizarán una exposición individual, socializando de forma resumida acerca de los temas expuestos durante la sesión, sus conclusiones y experiencias.



Ilustración 11

Sesión N°5

Gestión Institucional: Liderazgo

Nivelación de expectativas:

Percepciones de los participantes sobre el tema a tratarse en la sesión, revisando sus conocimientos previos al tema, socializando y compartiendo con los demás participantes sus conocimientos y experiencias.



Ilustración 12

Socialización de los objetivos de la sesión:




- ✓ Definir conceptualizaciones
- ✓ Tipos de liderazgo
- ✓ Como ser un buen líder

Socialización de los temas de la sesión



Actividad:

Tipos de liderazgo: Se dividirán los participantes en 3 grupos, dramatizando cada estilo de liderazgo, mientras los otros participantes harán una evaluación de lo que sus compañeros realicen ante ellos, de esta forma al final de las presentaciones, realizarán un análisis colectivo de cada estilo de liderazgo.

<p>No es sostenible a largo plazo.</p> <p>Cuando no hay tiempo de hacer consenso.</p> <p>Cuando el nivel de responsabilidad es bajo.</p>  <p>AUTOCRÁTICO</p>	<p>Trabajo de mayor calidad.</p> <p>Puede tardarse mucho en tomar una decisión.</p> <p>Aumenta el nivel de compromiso.</p>  <p>DEMOCRÁTICO</p>	<p>El líder coordina los esfuerzos individuales.</p> <p>Alto grado de responsabilidad.</p> <p>Colaboradores que están altamente capacitados.</p>  <p>LIBERAL</p>
<p>Grupo 1</p>	<p>Grupo 2</p>	<p>Grupo 3</p>

Cierre de la sesión:

Para cerrar la sesión, los participantes darán sus opiniones acerca de la imagen 1, extendiendo con sus criterios personales sobre cómo ser un mejor líder, logrando de esta forma una autoevaluación crítica de su proceder.



Imagen 1

SESIÓN N°6

Gestión Institucional: Clima Institucional

Nivelación de expectativas:

Percepciones de los participantes sobre el tema a tratarse en la sesión, revisando sus conocimientos previos al tema, socializando y compartiendo con los demás participantes sus conocimientos y experiencias.

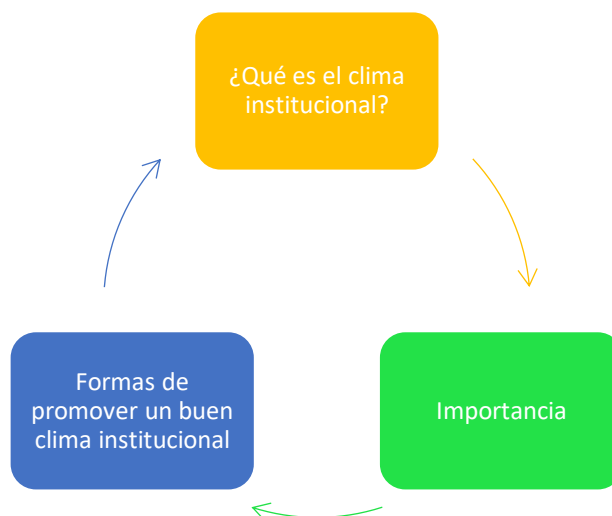


Ilustración 13

Socialización de los objetivos de la sesión:

- ✓ Definir conceptualizaciones
- ✓ Determinar la importancia del clima institucional
- ✓ Tipos de climas institucionales

Socialización de los temas de la sesión



Actividad

1 Dinámicas de trabajo en equipo



Cliente Misterioso: Esta dinámica es perfecta para incrementar la empatía entre tus empleados.

Instrucciones: Consiste en armar equipos dentro de los cuales alguien debe de asumir el papel de un cliente molesto, mientras que el resto debe tratar de resolver su problema ofreciéndole distintas alternativas.

El responsable de coordinar la dinámica debe incitar a los empleados a que se pongan en los zapatos del cliente. Al final del ejercicio, se debe analizar cómo reaccionaron los empleados y de qué forma se pudo haber actuado mejor.



2 Dinámicas de integración

Best Team: Con ella, los empleados son capaces de identificar sus áreas de oportunidad para así mejorarlas.

Instrucciones: Se le da dos tarjetas a cada participante, una verde y una roja en las cuales deben escribir 3 fortalezas propias y 3 características **ideales, respectivamente.**

Cuando todos terminan se juntan las cartas y con las tarjetas verdes se forma el equipo real, mientras que con las rojas el ideal. La idea es que los empleados analicen de forma grupal e individual sus fortalezas y debilidades para mejorar su desempeño.

3 Dinámicas de innovación



Red Cup: Así de sencillo como se escucha, para **esta** dinámica se necesita únicamente un vaso rojo.

Instrucciones: Se les muestra el vaso a los miembros del equipo y éstos deben de pensar en la mayor cantidad de usos posibles que le darían a éste, no importa si tiene sentido o no. Este ejercicio funciona para agilizar la mente y fomentar la creatividad de tu equipo de trabajo.

Cierre de la sesión: Finalmente los participantes harán una evaluación de la Gestión Administrativa de la Institución educativa.

GESTIÓN ADMINISTRATIVA	CRITERIO	Totalmente Satisfecho	Satisfecho	Mediamente Satisfecho	Insatisfecho	NS / NR
	El proceso institucional de administración de los recursos financieros					
	La planta física Institucional					
	El proceso de mejora y mantenimiento de la planta física Institucional					
	Las condiciones de seguridad y protección dentro del plantel educativo					
	Los servicios complementarios (cafetería y enfermería) del colegio					
	El trato recibido por los diferentes colaboradores de la Institución					
	El nivel de capacitación del personal del colegio					
	El proceso de atención y solución de quejas y reclamos					
Observaciones						

Imagen 2

Una vez aplicada esta evaluación, los resultados serán analizados de forma breve y sin revelar nombres, realizando una autocrítica entre los participantes de los cambios que pueden generar una vez concluido el programa en su totalidad.


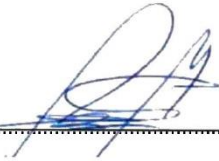
ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 12-03-2020 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Dr. Manuel Jesús Córdova Pintado docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada Aplicación Del Taller Habilidades Administrativas Para Optimizar La Gestión Institucional En La Unidad Educativa Primero De Agosto”, de la estudiante Matamoros Franco Ángela Carlota (ORCID:0000-0002-1653-3050) constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, 12 de marzo del 2020

Dr. Manuel Jesús Córdova Pintado

DNI: 02605589

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

PANTALLAZO DEL PORCENTAJE TURNITIN

Matamoros-Angela

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

5%

★ Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 20-09-2019 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Matamoros Franco Ángela Carlota, identificada con DNI N° 1205054982 egresada del Programa Académico Maestría En Administración De La Educación de la Universidad César Vallejo, autorizo (), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Aplicación Del Taller "Habilidades Administrativas" Para Optimizar La Gestión Institucional En La Unidad Educativa Primero De Agosto, en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Angela Matamoros J

 FIRMA



DNI: 1205054982

FECHA: 20 de septiembre del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

AUTORIZACIÓN VERSIÓN FINAL DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.



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
LA UNIDAD DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

MATAMOROS FRANCO, ÁNGELA CARLOTA

INFORME TITULADO:

Aplicación Del Taller “Habilidades Administrativas” Para Optimizar La Gestión
Institucional En La Unidad Educativa Primero De Agosto

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 10 DE DICIEMBRE DE 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobada por Mayoría

KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA

