



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Plan de Mejora continua para optimizar la Gestión Educativa en los trabajadores  
de la Institución Educativa inicial y primaria N° 16 239 de Copallín – Bagua**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Br. Anasila Soria Tuesta (ORCID: 0000-0002-6091-5793)

**ASESOR:**

Dr. Juan Pedro Soplapuco Montalvo (ORCID: 0000-0003-4631-8877)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**Chiclayo - Perú**

**2019**

## **Dedicatoria**

A Dios por guiarme en mi camino y por permitirme concluir con mi objetivo. A mis hermanas, Azucena y Elena, por el apoyo moral que me brindaron para seguir avanzando profesionalmente, a mis hijos, Andrés y Carlos, por sus muestras de amor y su apoyo incondicional, quienes me impulsan a lograr mis metas propuestas.

**Anasila**

## **Agradecimiento**

A la Universidad César Vallejo, por darme la oportunidad de estudiar y seguir especializándome en mi carrera profesional; y, a los docentes de la Escuela de Postgrado que siempre estuvieron impulsándome a seguir adelante

Al Doctor Juan Pedro Soplapuco Montalvo, por sus orientaciones pertinentes y su apoyo desinteresado brindado en la actualización de la tesis y de esta manera lograr la meta trazada de conseguir el grado.

Al Director y Plana docente de la Institución Educativa Inicial y Primaria N° 16239 de Copallín, por habernos brindado la oportunidad, el apoyo y la facilidad para desarrollar la tesis.

Para todos ellos, muchas gracias, que Dios los bendiga.

**La Autora.**

## **Página del jurado**

## Declaratoria de autenticidad

Yo, Soria Tuesta Anasila, egresada del Programa de Maestría en Administración de la educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 22966981 respectivamente, con la tesis titulada Propuesta de Plan de Mejora continua para optimizar la gestión educativa en los trabajadores de la institución educativa inicial y primaria N° 16 239 de Copallín – Bagua,

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) Se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada. De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Chiclayo 05 de abril del 2019



Br. Anasila Soria Tuesta

DNI: 22966981.

## Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>II. MÉTODO.....</b>	<b>15</b>
2.1. Tipo y Diseño de la Investigación.....	15
2.2. Operacionalización de variables.....	16
2.3. Población, muestra y muestreo.....	18
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	20
2.5. Procedimiento .....	21
2.6. Método de análisis de datos .....	21
2.7. Aspectos Éticos .....	22
<b>III. RESULTADOS.....</b>	<b>23</b>
<b>IV. DISCUSIÓN.....</b>	<b>28</b>
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>31</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>32</b>
<b>VII. PROPUESTA.....</b>	<b>33</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>41</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>43</b>
Instrumento de medición de la variable .....	44
Validación del instrumento .....	49
Autorización para la publicación electrónica de la tesis .....	55
Acta de aprobación de originalidad.....	56
Reporte de Turnitin .....	57
Autorización de la versión final del trabajo de investigación.....	58

## Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable plan de mejora.....	16
Tabla 2: Operacionalización de la variable gestión educativa.....	17
Tabla 3. Trabajadores del institución educativa inicial y primaria N°16239-Copallín- 2013.....	1 8
Tabla 4. Institución educativa inicial y primaria N° 16239 del distrito de Copallín - Bagua.....	20
Tabla 5. Nivel de la dimensión pedagógica.....	24
Tabla 6. Nivel de la dimensión organizacional.....	25
Tabla 7. Nivel de la dimensión comunitaria.....	26
Tabla 8. Nivel de la dimensión administrativa.....	27
Tabla 5. Nivel de gestión educativa en los trabajadores .....	28

## Índice de figuras

Figura 1. Trabajadores del institución educativa inicial y Primaria N° 16239-Copallín- 2013 .....	19
Figura 2 Institución educativa inicial y primaria N° 16239 del distrito de Copallín - Bagua.....	20
Figura 3 Nivel de la dimensión pedagógica didáctica.....	24
Figura 4. Nivel de la dimensión organizacional.....	25
Figura 5. Nivel de la dimensión comunitaria .....	26
Figura 6. Nivel de la dimensión administrativa .....	27
Figura 7. Nivel de gestión educativa en los.....	28

## **RESUMEN**

Las más recientes investigaciones señalan que uno de los principales problemas en las instituciones educativas más álgidos es la gestión educativa, en este marco el estudio fue de tipo descriptivo propositivo, que tuvo como objetivo general Proponer un plan de mejora continua para optimizar la gestión educativa en los trabajadores de la institución educativa inicial y primaria N° 16 239 de Copallín – Bagua.

Para el procesamiento de resultados, se trabajó con una muestra de 12 profesores. La validez y la confiabilidad del instrumento fueron realizadas según el coeficiente Alfa de Crombach, siendo el resultado confiable para su aplicación, y la validez del constructo fue realizada a criterio de Juicio de Expertos, dando su conformidad para su aplicación.

En cuanto a los resultados se observa que en lo referente a la dimensión administrativa; según la apreciación empírica los docentes son conscientes que es importante saber administrar los recursos humanos y los económicos de la institución educativa, en la dimensión administrativa es alto (75,00%), porque los docentes mayoritariamente tienen una aceptación favorable en esta dimensión, en la dimensión administrativa una media cuyo valor es 36.83333333. Se concluye que en el supuesto planteado el nivel de Gestión Educativa de los trabajadores, se ubica en el nivel medio, corroborando nuestra apreciación empírica al empezar el presente estudio.

**Palabras clave:** Plan de Mejora, gestión educativa, trabajadores.



## ABSTRACT

The most recent research indicates that one of the main problems in the most critical educational institutions is the educational management, in this framework the study was of a descriptive and proactive type, which had as its general objective Propose a plan of continuous improvement to optimize the educational management in the workers of the initial and primary educational institution No. 16 239 of Copallín - Bagua.

For the processing of results, we worked with a sample of 12 teachers. The validity and reliability of the instrument were carried out according to the Cronbach's Alpha coefficient, being the reliable result for its application, and the validity of the construct was made at the discretion of Expert Judgment, giving its approval for its application

As soon as the results are observed that with regard to the administrative dimension; According to the empirical assessment, teachers are aware that it is important to know how to administer the human and economic resources of the educational institution, in the administrative dimension it is high (75.00%), because the majority of teachers have a favorable acceptance in this dimension, in the administrative dimension a mean whose value is 36.83333333. It is concluded that in the assumption raised the level of Educational Management of workers, is located at the middle level, corroborating our empirical assessment at the beginning of this study.

**Keywords:** Improvement Plan, Educational Management, workers.

## I. INTRODUCCIÓN

Frente a las variaciones vertiginosas que se están observando, comenzando por la era digital, donde los estudiantes están muy interesados en la tecnología, la educación actual, con docentes de la era analógica, es decir una educación tradicional, esta tiene que remirarse, y estar acorde con estos avances, es decir, con aulas donde el estudiante interactúe con la tecnología, lo que implicaría además la capacitación respectiva a los docentes.

A nivel internacional, hemos encontrado que, Arnaiz (2016) en su estudio de investigación relacionado con planes de mejora respecto a la orientación inclusiva hace mención que los docentes están muy interesados en los procesos de mejora, ya que estos vienen planificando su trabajo en atención de la mejora continua, ya que esto constituye un elemento muy importante para alcanzar una educación de calidad mejorando así los aprendizajes (p.17)

Rodríguez (2015) expresa que la Gestión Educativa es un paso que coadyuva que las actividades se hagan pensando en la mejora de la gestión escolar, dado a que esto provocará la mejora educativa. El autor expresa que, la gestión advierte planear lo que se piensa hacer, efectuar lo planeado y finalmente realizar el control y la evaluación. En tal sentido en una institución educativa de EBR, los actores intervinientes (comunidad educativa) su intervención en el proceso educativo en muchos de los casos no son muy claras, es pertinente definir un propósito educativo claro y preciso, para que los discentes obtengan competencias, conocimientos, habilidades y destrezas, pertinentes a su desarrollo intelectual y que le sea de utilidad a lo largo de su vida (p. 31)

Ante esta perspectiva, específicamente en la Institución Educativa N° 16239 de Copallín – Bagua, 2018 (Anexo N° 01), institución en la que durante el presente año hemos tenido la oportunidad de integrar la plana docente, se observa serias dificultades en la gestión educativa, las mismas que describimos a continuación: La Institución Educativa no cuenta con un Proyecto Educativo Institucional (PEI), que haya sido consensuado por los actores de su comunidad

escolar con el intención de recibir una educación de calidad a sus miembros para obtener productos en beneficio de todos los actores involucrados y descuido en la Gestión Escolar. En su gran mayoría los estudiantes tienen un bajo rendimiento escolar en todas las áreas curriculares, primordialmente en las áreas curriculares de Comunicación y Matemática.

Martínez (2013) en su investigación relacionada a la evaluación de programas de formación en servicio, manifiesta que actualmente los planes de mejora cobran importancia, ya que deben de ejecutarse programas que respondan a las necesidades de formación (p.10)

Moeller y Navarro (2016) en su estudio “Proyectos de Gestión Educativa”, afirma que la actuación de los trabajadores en la gestión de la entidad, requiere que éstos estén conscientes que su trabajo es de suma importancia en la mejora de la calidad educativa, ya que la toma de decisiones influirá en el logro de objetivos y metas personales e institucionales; este involucramiento de todos los trabajadores de la institución genera un clima motivador, lo que incrementa su capacidad de creatividad y productividad (p.37)

A nivel de América Latina hemos encontrado variada información relevante que lo usaremos como insumo para nuestro trabajo.

Gimer (2015) en su investigación relacionada la gestión de procesos educativos universitarios, concluye que lo propuesto para realzar la calidad de la gestión de una entidad implica aplicar una serie de procesos o etapas, como las del ciclo de Deming, para cumplir con la mejora de la gestión. Esto además eleva las buenas interrelaciones personales entre los trabajadores y ello supone el cumplimiento de los objetivos institucionales propuestos y con ello la mejora de la calidad de la gestión institucional. (p.5)

Herrera (2016) en su estudio “Propuesta de innovación de un Plan de Marketing para el nuevo colegio del Prado” arriba a lo siguiente: Al realizar la investigación ha encontrado que su equipo directivo ha realizado una ardua labor para llevar a la institución de las pésimas condiciones a ser una entidad que

ofrece las condiciones idóneas en infraestructura, clima institucional, gestión escolar, trabajo docente, lo que le permite ser reconocido por la sociedad (p.57)

Alturo (2016) en su trabajo de investigación referida al fortalecimiento de las competencias TIC de los docentes, indica como conclusiones generales que, Se concluye, que a raíz de la identificación de una problemática que afectaba el uso de las TIC como instrumento mediador en el proceso de enseñanza – aprendizaje debido al desconocimiento de uso de dichas herramientas en el ámbito educativo, es necesario generar un plan de gestión académica, que garantice espacios que permitan a los docentes fortalecer sus competencias en TIC. La investigación aplicada fue la de Investigación acción, puesto que se identifica una situación que afecta el uso de unas herramientas con las que cuenta el colegio y se interviene para lograr el uso adecuado, pertinente e intencional por parte de los docentes (p.103)

A nivel nacional existen diversos trabajos relacionados a nuestra investigación, citaremos a los que tiene similitud pero sobre todo aquellos que nos servirán para el desarrollo de este estudio.

Pinedo (2018) en su trabajo académico Plan de fortalecimiento docente orientado a la optimización de la gestión, se plantea diseñar un proyecto de mejora docente referido a como optimizar la gestión curricular en la Institución Educativa; diseñar estrategias que faciliten conocer la pedagogía de proyectos desde el marco conceptual dentro del plan de fortalecimiento, plantear estrategias que faciliten la adecuada planificación de la pedagogía de proyectos, a través de los proyectos de aprendizaje, desde las orientaciones del marco normativo dentro del plan de fortalecimiento y diseñar estrategias que permitan la adecuada organización de los proyectos de aprendizaje en el aula con las orientaciones del marco normativo en plan de fortalecimiento, asumiendo el marco teórico del nuevo paradigma con el propósito de lograr competencias en las docentes y por ende mejorar los aprendizajes propuestos que es lo que busca la educación peruana, además de considerar documentos orientadores el marco del buen desempeño docente y los compromisos de Gestión Escolar, logrando mejorar sustantivas (p.5)

Carrasco (2015) en su tesis de Gestión educativa, concluye que, está probado que hay

una conexión estrecha muy marcada entre la gestión institucional y la calidad del servicio, es decir si existe una buena gestión, el servicio que se brinda en la entidad será de calidad (p.280)

Molero (2017) en su tesis “Propuesta de plan de mejora continua para la calidad de servicio en la Unidad de Gestión Educativa Local Santa, Ancash” este estudio concluye que ha determinado que el nivel de calidad de la gestión institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local de Santa es muy bajo, tal como lo demuestran las encuestas aplicadas a los usuarios, lo que admite que el servicio que se brinda al usuario es de un nivel bajo o pésimo (p.62)

En base a lo expuesto anteriormente, se observa la pertinencia de desarrollar una investigación amplia y profunda acerca de cómo se encuentra este aspecto relacionado con la Gestión Educativa en esta entidad, con el propósito de proyectar potencialmente alternativas de solución para mejorar la calidad del servicio educativo que se brinda a los usuarios y específicamente a los estudiantes.

Para realizar este trabajo nos hemos tenido que revisar bibliografía relacionada a nuestra investigación, la misma que nos servirá como punto de partida en el presente estudio, por lo tanto lo mencionaremos a continuación:

En nuestro medio no existen trabajos de investigación que se relacionen con el presente estudio, por lo que consideramos que nuestro trabajo resalta su importancia, por ser relevante que se realiza en la provincia de Bagua. En conclusión, hay muchos factores que limitan una eficiente gestión educativa, una de ellas es la discriminación de sexo, la cual ya se está superando asimismo la persona que esté a cargo de dirigir una Institución Educativa debe ser competitivo, ser un líder con espíritu emprendedor, pero para ello creemos que es muy importante la actualización continua del personal directivo y jerárquico.

Fernández y Ramírez (2017) en su trabajo de investigación referido a un Plan de mejora, para incrementar la productividad, en una de sus conclusiones establece que, al hacerse un diagnóstico, se determinó que en la empresa no se gestiona adecuada ni pertinentemente los recursos, materiales, equipos, etc, no planifica ni evalúa el trabajo a

realizar, por lo que se concluye que estas acciones no adecuada influyen en la productividad de la empresa y por lo tanto en el servicio que brinda la empresa (p.159)

Se ha citado este estudio porque analiza la gestión educativa que es una de las variables estudiadas siendo ésta de mucha importancia para el desarrollo de una escuela debido a que se necesita de gestores en la educación para optimizar la eficacia de los procesos y eso es influenciado en el desempeño del maestro.

Alegría (2018) en su tesis “Las competencias laborales y su implicancia en la profesionalización de los servidores públicos en el Perú” establece en una de sus conclusiones que, en el presente estudio, se discutió la hipótesis general de que las competencias laborales se conectan directamente con la profesionalización de los servidores públicos en el Perú, según estadística, manifestaron tener percepción sobre las competencias laborales en un nivel de totalmente de acuerdo; asimismo sobre la profesionalización de los servidores públicos el 56.5% manifestaron los encuestados en un nivel de totalmente de acuerdo (p.127)

Este antecedente también ha resaltado a la gestión educativa como mediador al desempeño del maestro, lo que ha develado que se constituye en una fortaleza importante para el proceso educativo.

Bedón y Paredes (2019) en su estudio denominado “La Gestión por procesos y la eficacia del servicio en las entidades públicas SUNAT y OSINERGMIN, en el marco de la política” concluye que, dado que el valor de la prueba estadística U de Mann Whitney calculado es igual a 1760,000 en el caso de Gestión por Procesos y 3200,000 en el caso de Calidad de Servicio, y considerando que el valor de la significancia es igual a 0.000, se concluye que la gestión por procesos y la calidad de servicio implementada en ambas instituciones es diferente. Dado el valor del coeficiente de correlación calculado igual a 0.755 en SUNAT y 0.781 en OSINERGMIN, de acuerdo a la escala de valores para el coeficiente de correlación Rho de Spearman de Bisquerra (2009), se concluye que la reciprocidad entre las variables gestión por procesos y calidad de servicio en ambas instituciones es alta, es decir, aumentan o disminuyen en el mismo sentido. Dado los resultados señalados en las conclusiones 1 y 2, se fortalecen las teorías de Deming y Grönroos, que sustentan la

investigación (p.60)

Esta investigación se ha considerado como trabajo previo porque analiza la gestión pedagógica con una variable de suma importancia como lo es las relaciones humanas que son muy delicadas entre las personas sobre todo en un ambiente escolar.

Quintana (2018), en su investigación doctoral “Calidad educativa y gestión escolar: una relación dinámica”, concluye que La calidad educativa es una situación individual de cada entidad, es decir es algo que no se puede generalizar, dado a que las realidades, estilos, ritmos y necesidades de aprendizaje de los estudiantes son diferentes de una institución a otra, por ello la gestión escolar debe resultar del liderazgo del director y de los docentes, considerando que lo que buscan son mejoras en los aprendizajes de los estudiantes (p.84)

Este autor investiga la importancia entre la calidad educativa y la gestión escolar dos palabras que no pueden ir separadas pues una depende de la otra.

Rojas y González (2015) desarrolló la investigación para transformar la convivencia en una institución, investigación en la cual concluye que cuando se ejecuta proyectos relacionados al arte y la cultura, éstos desarrollan un elemento motivador, el mismo que logra involucrar y comprometer a los discentes en el beneficio de sus competencias, ya que estos se convierten en actores de su propio aprendizaje y logra desarrollar sus competencias (p.45)

La investigación fue citada en este trabajo porque propone alternativas de mejora ante la problemática encontrada, lo que permite que se planteen planes de mejora.

Sánchez (2014) desarrolló un trabajo de investigación titulado “Profesores y gestión escolar ¿Cuál es su apreciación que tiene los docentes de este aspecto?” en la que busca mejorar la Gestión Escolar, en este estudio, se deduce que la gestión escolar y sus dimensiones de convivencia, gestión curricular y liderazgo, es muy percibida por los docentes del aula. Estos factores influyen predominantemente en la mejora del servicio que se brinda; es decir, si estos elementos, arriba mencionados, se combinan positivamente, las relaciones interpersonales mejorarán y por ende el servicio será de calidad (p.76)

Berrio (2017) desarrolló su trabajo de investigación relacionado con la gestión curricular en los procesos de mejoramiento educativo. El presente estudio se cimienta en la caracterización de los procesos de gestión curricular que se desarrollan, cómo se perciben y describen en el PEI, que permita generar desde su análisis, lecturas contextualizadas que den cuenta de su incidencia en la mejora de la calidad del servicio educativo, desde esta perspectiva, que los docentes reconozcan la importancia de la gestión curricular, para alcanzar objetivos institucionales. En este sentido, para que exista un servicio educativo de calidad, la gestión escolar tiene que mejorar y esto implica que tiene que mejorar el trabajo de directivos y docentes de una institución educativa así como también establecer el apoyo de la comunidad educativa en su conjunto (p.62).

Asimismo, se observa descuido en el manejo de personal, con mucha frecuencia se incumple con el Reglamento Interno, especialmente en lo que respecta a la asistencia y permanencia en la entidad. Ante esa situación, se formula a interrogante ¿La I.E. cuenta con un CONEI organizado y funcional?, el 100% (12) del personal refiere que la institución no cuenta con un verdadero organismo de apoyo y participación en la gestión educativa. De igual manera, ante la pregunta ¿se promueve el trabajo colaborativo en la institución educativa?, 09 respondieron negativamente y sólo 03 manifestaron positivamente, lo cual nos demuestra que existe un individualismo, cada cual trabaja por su lado, ajenos a los objetivos institucionales, no existe una alianza estratégica entre la entidad y los miembros de la comunidad.

De igual manera existe un distanciamiento entre escuela – comunidad, debido al poco conocimiento del trabajo que realiza la institución y como resultado de ello es la escasa intervención de los padres de familia en la formación de sus hijos; matriculan a inicio de año y desaparecen hasta la clausura del año escolar. Frente a esta realidad se formula la interrogante ¿En el PEI se considera la cooperación de la comunidad en las actividades educativas?, 10 trabajadores de un total de 12 respondieron negativamente y sólo 02 refirió positivamente, esto nos demuestra que existe un distanciamiento entre la escuela y la comunidad.

Este trabajo de investigación está sustentado en las siguientes teorías:



Para Henry Gray la educación es un vocablo muy importante y difícil de conceptualizar en términos generales; la educación está relacionado con una serie de situaciones, contextos y conductas, las mismas que buscan optimizar la calidad de vida de los seres humanos y por lo tanto mejorar la calidad educativa.

Gray incluye también los temas de organización e institucionalización como dos conceptos claves en la Gestión Escolar. Por un lado la organización lo considera como aquello que permite al docente programar las actividades que desarrollará con sus estudiantes y por otro lado la institucionalización referida al trabajo articulado que deben desarrollar los integrantes de una entidad educativa a fin de optimizar los aprendizajes de sus discentes.

En relación a “Administración educativa” Gray señala que toda organización sea educativa, comercial, social o de cualquier otra índole funciona como una generalidad, es decir todas sus áreas o departamentos consideran o se desenvuelven en torno a una administración o gestión general, esto implica sin considerar las necesidades e intereses personales de cada uno de sus trabajadores, lo que no permite avanzar; para este autor la gestión institucional tiene que estar basado en una gestión por procesos que permitan avanzar tanto a nivel personal como a nivel institucional, para ello se tiene que hacer un trabajo articulado entre todos los integrantes de la institución.

Esta teoría aportará a nuestro estudio dado a que, lo que plantea Henry Gray es que, una institución jamás es igual a otra, son totalmente diferentes en todos los aspectos, lo quiere decir es que cada entidad tiene que plantear su gestión escolar considerando sus características, sus estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes, que sus documentos de gestión escolar tiene que estar articulados a sus necesidades e intereses de aprendizaje de sus estudiantes, en términos generales a su realidad.

Max Weber señala que la administración burocrática implica una gestión con un matiz burocrático, dado a que le pone mayor énfasis al criterio administrativo, es decir, ceñido a documentos burocráticos, que sólo enfatizan en lo funcional y permite hacer una evaluación del desempeño administrativo; para ello el autor, también nos hable de una administración o gestión integradora, aquella que no solo considera lo administrativo sino también la parte de

gestión escolar, pedagógica, es decir hace una combinación de todas las áreas o aspectos de una institución, lo mismo que permite integrar tanto a la institución como a los individuos que allí trabajan, permitiendo el desarrollo de ambos..

Esta teoría de administración burocrática de Max Weber, que indica la importancia de las personas que laboran en una entidad, considerándolos como sujetos activos y único, por lo tanto, ésta contribuirá en nuestro trabajo, dado a que pretendemos demostrar que la gestión administrativa, es decir el desempeño de los trabajadores de una institución, la misma que va a determinar la calidad del servicio que se brinde en ella.

Jomtiem propone una teoría de la eficiencia, donde predomina un enfoque economicista, es decir, basado en la productividad; esto quiere decir que la eficiencia educativa se verá reflejado en los resultados de la mejora de los aprendizajes de los escolares, los mismos que serán evaluados por estándares de calidad, a través de los cuales se medirá el avance de la institución.

Para Jomtien este paradigma basado en resultados promueve la competitividad y la excelencia de los productos, los mismos que son el resultado de un trabajo basado en la excelencia.

Gran aporte de esta teoría a nuestro estudio, dado a que da a conocer que la educación y la economía van de la mano, ya que gracias a la educación, la persona progresará y por ende la familia, y el país; es por ello que la gestión escolar tiene que mostrar óptimas condiciones para garantizar el producto final, que serán el logro de los aprendizajes de los estudiantes. Por ello trabajaremos la propuesta de gestión escolar para demostrar su importancia en la calidad del servicio.

Principios de la gestión educativa.

Para Arana (1998), los principios de la gestión educativa son:

Gestión Centrada en los Alumnos.

Este principio está basado en que el estudiante es el centro de todo el proceso de enseñanza – aprendizaje por lo cual los docentes y directivos saben que todos sus propósitos deberán estar orientados en lograr sus aprendizajes de sus estudiantes.

Jerarquía y autoridad claramente definidas.

Los directivos deben ejercer un liderazgo con fines de que la organización pueda desarrollar todas sus potencialidades basadas en optimizar la competencia de sus escolares.

Determinación clara de quién y cómo se toman las decisiones.

Las personas que toman sus decisiones deben ser responsables en los aspectos que deben realizar

Claridad en definición de canales de participación.

Todos los miembros de la comunidad educativa deben de participar en todos sus actos programados por la institución.

Ubicación del personal de acuerdo a su competencia y/o especialización.

Respecto a tomar en cuenta las competencias del individuo para la gestión.

Campos de acción de la gestión educativa.

Los campos de la gestión en educación son importantes porque permiten fortalecer a las instituciones educativas, esto conduce a un trabajo por resultados y no por procesos como había estado trabajando por muchos años desde sus inicios.

Problemas como la descentralización, independencia y manejo de sus propios recursos son lo que le espera a las escuelas que deberán ser planificadas pensando en las generación presente y en las que vienen que estarán digitalizadas y con tendencia a la robótica y nanotecnología.

Para elevar la Gestión Educativa necesitamos que directores y maestros mejoren sus competencias y por ende su práctica pedagógica y de gestión, es decir se desenvuelvan como verdaderos líderes educativos que permitan articular una serie de acciones o actividades con el propósito que sus estudiantes logren mejores aprendizajes que les permita desenvolverse con éxito en cualquier situación o contexto de la vida real.

Sobre la teoría de mejora continua se puede decir que:

La mejora continua describe el hecho de que nada es definitivo, es decir, nada puede ser considerado como algo concluido o mejorado, todo se puede mejorar. En un proceso de cambio, nada es estático, todo esté en proceso de desarrollo, por lo tanto en proceso de mejora; este proceso aplica tanto a personas como a instituciones. Este proceso de mejora continua, significa que primero tenemos que identificar el problema a mejorar, se planifica las actividades de mejora, se implementan y se evalúa las actividades desarrolladas.

Este proceso de mejora continua coadyuva al desarrollo de la entidad, dado a que mejorar la atención, es decir, el servicio que brindara a sus usuarios.

La mejora continua es una actividad permanente que deben desarrollar los trabajadores de una institución con el propósito de mejorar las competencias laborales para volcarlas en su trabajo diario y brindar un servicio de calidad. Una vez ejecutado este plan de mejora, las actividades deben ser evaluadas a fin de detectar los aspectos a mejorar.

Dentro del argumento de un rumbo de gestión de la calidad, el ciclo PHVA tiene que ver con la mejora continua de los procesos para volverlos cada vez más óptimos y se desarrollen con eficiencia y calidad.

Dimensiones del Plan de Mejora.

En las dimensiones de la variable Plan de Mejora se consideran los siguientes:

Análisis del área.

Esta dimensión evalúa la eficacia en coherencia con la mejora continua, para ello debe considerarse lo siguiente:

Características del área

Análisis de las causas

Riesgos

Necesidades

## Acompañamiento en el desarrollo del plan de estrategias concretas

Cuando se planifica un plan de mejora debe tener en cuenta lo que se quiere mejorar, pues estas acciones que se planeen serán óptimas para un verdadero desarrollo de los involucrados.

Planteamiento de estrategias

Objetivos que se pretenden con el acompañamiento.

Acciones.

### Implementación y seguimiento.

El objeto primordial es institucionalizar y ejecutar una gama de actividades planificadas para el realizar el monitoreo de las áreas de mejora detectadas y para ellos es necesario la colaboración de los trabajadores en todas las actividades a desarrollarse eficientemente.

Participación del personal

Ejecución de actividades planificadas

Toma de medidas eficientes.

Evaluación.

La evaluación tiene que realizarse con la:

Verificación del proceso de implantación

Obtención de información

Para ello proponemos el siguiente problema ¿De qué manera una propuesta de Plan de Mejora continua optimiza la gestión educativa en los trabajadores de la institución educativa inicial y primaria N° 16 239 de Copallín – Bagua, 2019?

Este estudio está orientado a identificar el nivel de calidad de la gestión escolar que existe en la Institución Educativa Inicial y Primaria N° 16239 de Copallín, para así comprender las deficiencias y proyectar mejoras en el servicio que se brinda a los alumnos, principalmente en planificación, organización, dirección, control y evaluación de los procesos de gestión en la institución educativa.

El presente estudio es de vital importancia porque al final del mismo, se logró determinar, desde el plano teórico y práctico, el nivel real de gestión educativa en los

trabajadores de la Institución Educativa 16239 de Copallín – Bagua, durante el año 2019, en sus diferentes dimensiones.

El estudio en la dimensión pedagógica-didáctica, permitió a directores y docentes reconocer que tienen como misión garantizar la calidad del servicio educativo que se brinda en la institución educativa.

Por otro lado, la presente investigación aportó en el plan de mejora que se elaboró y validó para poder ser aplicado en próximos estudios.

Del mismo modo, el fruto de este trabajo nos permitió tener un conocimiento más claro respecto al nivel de gestión educativa, en la dimensión comunitaria, con el cual se espera que el director y los docentes apliquen estrategias orientadas a fortalecer la alianza entre la institución educativa y la comunidad.

En la dimensión administrativa, el presente trabajo propició el análisis y la reflexión en relación a la práctica administrativa que realiza el director y los docentes de la Institución Educativa N° 16239, con el cual se espera que éstos asuman compromisos para revertir la situación problemática anteriormente descritas.

El diagnóstico del nivel de gestión educativa, permitió al personal directivo y docente tener un conocimiento mucho más integral y detallado de las fortalezas y debilidades en la administración educativa, especialmente en la capacidad de gestión.

La información cuantitativa y cualitativa permitió asumir un juicio valorativo del nivel de gestión educativa generado por el director y los profesores de la Institución Educativa N° 16239 del distrito de Copallín, a partir del cual se espera que ambos sujetos asuman compromisos individuales y colectivos para contribuir a la solución del problema antes descrito.

Finalmente, este estudio investigativo es muy importante, porque dio origen a nuevos estudios de tipo experimental, en donde se apliquen propuestas innovadoras que coadyuven a la mejora del nivel de gestión educativa.

En este sentido presento la hipótesis de este estudio: Si se propone un plan de mejora continua, entonces se optimiza la gestión educativa en los trabajadores de la institución educativa inicial y primaria N° 16 239 de Copallín – Bagua, 2019

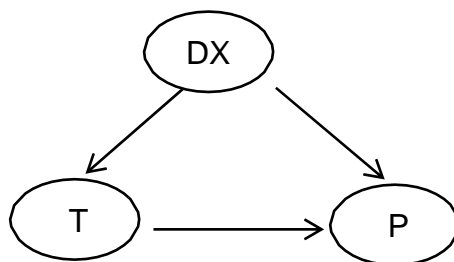
Teniendo como objetivo general, proponer un plan de mejora continua para optimizar la gestión educativa en los trabajadores de la institución educativa inicial y primaria N° 16 239 de Copallín – Bagua, 2019; y como objetivos específicos:

- Identificar el nivel de gestión educativa en los trabajadores de la institución educativa inicial y primaria N° 16 239 de Copallín – Bagua, 2019.
- Especificar la gestión educativa, en las dimensiones pedagógica, organizacional, comunitaria y administrativa en los trabajadores de la institución educativa inicial y primaria N° 16 239 de Copallín – Bagua, 2019.
- Describir los fundamentos teóricos y metodológicos que sustenta la propuesta para optimizar la gestión educativa en los trabajadores de la institución educativa inicial y primaria N° 16 239 de Copallín – Bagua, 2019.
- Elaborar una propuesta de plan de mejora continua, entonces se optimiza la gestión educativa en los trabajadores de la institución educativa inicial y primaria N° 16 239 de Copallín – Bagua, 2019.
- Validar el plan de mejora propuesto para optimizar la gestión educativa en los trabajadores de la institución educativa inicial y primaria N° 16 239 de Copallín– Bagua, 2019.

## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de investigación.

En esta investigación hemos utilizado el diseño no experimental descriptivo prospectivo, y solamente tomamos datos relacionaos a la gestión educativa, se analizó los resultados y se elaboró un plan de mejora para la institución educativa en sus niveles de inicial y primaria.



Dx: Representa al Diagnóstico de la realidad que sustenta el porqué de la

propuesta

T: Representa a las Teorías que fundamentan la

propuesta P: Representa el diseño y la estructura de la Propuesta

### 2.2. Variables, operacionalización.

#### **Variable independiente: Plan de Mejora Continua.**

La mejora continua es un proceso basado en el trabajo en equipo, que promueve el camino hacia la mejora y perfección de la acción educativa, en donde se involucran los trabajadores de la institución, a través de las actividades planteadas en la propuesta del plan de mejora continua, liderado por el director.

#### **Variable dependiente: Gestión Educativa.**

La gestión educativa son las gestiones que realizan los directivos en una institución educativa para conducir la intencionalidad pedagógica.



Tabla 1

*Operacionalización de la variable plan de mejora*

<b>Variable Independiente</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala</b>
<b>Plan de mejora</b>	Programas de Capacitación	Mejor desempeño de los trabajadores Menos Quejas	Nominal
	Programas de Motivación	Mayor Participación Cumplimiento de metas y objetivos	
	Técnicas para Mejorar la Comunicación	Trabajo en equipo Mejor comunicación Menos accidentes de trabajo Menos pérdida de tiempo	
	Formación de Liderazgo	Menos ausentismo Menos rotación de personal	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2

*Operacionalización de la variable gestión educativa*

Variable Dependiente	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Gestión educativa	Es un proceso que promueve la mejora de los aprendizajes de los estudiantes y de la práctica pedagógica de los docentes a través de estrategias comunes.	El propósito de la Gestión Educativa es poner a disposición de estudiantes y maestros todos los recursos con que cuenta la institución a fin de alcanzar las metas trazadas, a través de técnicas, métodos, estrategias que permitan realizar un trabajo articulado en pos de la mejora institucional.	<p>Pedagógico-didáctica</p> <p>Organizacional</p> <p>Comunitaria:</p> <p>administrativa :</p>	<p>Conocimiento pedagógico</p> <p>Modelos didácticos</p> <p>Distribución de tareas</p> <p>División del trabajo</p> <p>Organigrama</p> <p>Uso del tiempo</p> <p>Actividades que promueven la participación</p> <p>Actividades de establecimiento y de representantes del ámbito</p> <p>Recursos humanos</p> <p>Recursos financieros</p> <p>Tiempos disponibles</p>	Frigerio

Fuente: Elaboración propia.

### 2.3. Población y muestra.

La población estuvo conformada por el director, 1 profesora del nivel de Educación Inicial y 11 profesores del nivel de Educación Primaria de la Institución Educativa N° 16239 de Copallín - Bagua, haciendo un total de 12 profesores, tal como se muestra en la siguiente tabla:

**Tabla 3**

*Trabajadores de la Institución Educativa inicial y Primaria N° 16239-Copallín- 2013*

Personal	SEXO			
	F	M	TOTAL	%
<b>Director</b>	00	01	01	08,33
<b>Docentes del nivel Inicial</b>	01	00	01	08,33
<b>Docentes del nivel Primario</b>	06	04	10	83,34
<b>TOTAL</b>	07	05	12	100,00

Fuente: Tabla de asignación de personal (CAP) de la Institución Educativa N° 16239 de Copallín

La muestra se seleccionó por muestreo simple por grupos intactos y está constituida por 01 director, 01 docente del nivel de Educación Inicial, 10 docentes del nivel de Educación Primaria, haciendo un total de 12, y constituyendo el 100% de la población de la Institución Educativa Inicial y Primaria N° 16239 del distrito de Copallín – Bagua.

La estructura de la muestra se presenta a continuación:

**Tabla 4***Institución Educativa Inicial y Primaria N° 16239 del distrito de Copallín- Bagua.*

<b>Personal   directivo y docente</b>	<b>Sexo</b>			
	F	M	TOTAL	%
<b>Director</b>	00	01	01	08,33
<b>Docentes del nivel Inicial</b>	01	00	01	08,33
<b>Docentes del nivel Primario</b>	06	04	10	83,34
<b>TOTAL</b>	07	05	12	100,00

Fuente: Tabla de asignación de personal (CAP) de la Institución Educativa Primaria N° 16239 del distrito de Copallín - Bagua.

El personal directivo está en condición de designado y es el responsable de la institución educativa, encargado de las funciones administrativas y la formación académica de los niños y niñas de los niveles Inicial y Primaria de la Institución Educativa N° 16 239 del distrito de Copallín.

Los docentes son 11 son personal nombrado. En el nivel inicial tenemos 01 docente nombrado, en el nivel primario tenemos 10 docentes nombrados; en ambos casos tienen 30 horas pedagógicas semanales; los mismos que son responsables de la formación integral de los estudiantes. El proceso enseñanza - aprendizaje en la institución educativa es poco dinámica; los docentes todavía aplican estrategias metodológicas tradicionales.

Respecto al lugar de residencia de los docentes, tenemos que 06 profesores viven en la ciudad de Bagua y los otros 06 profesores viven en el distrito de Copallín.

**a) Criterios de inclusión.**

Los docentes son miembros activos de la Institución Educativa N° 16239 del distrito de Copallín, asumen compromisos y están dispuestos a trabajar en pos de la mejora de la institución educativa.

**b) Criterios de exclusión.**

En la muestra no se excluye a nadie, se tiene en cuenta a todo el personal docente, dado a que el 100% son nombrados y gozan de estabilidad laboral.

**2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.**

**a) Técnica de gabinete.**

La técnica de gabinete se aplicó por medio del fichaje utilizando fichas textuales, con la finalidad de recoger la información bibliográfica y construir la teoría sobre el tema de investigación.

**b) Técnica de la encuesta.**

La encuesta se aplicó por medio de un cuestionario sobre gestión educativa dirigido al director y docentes de la institución educativa N° 16239 – Copallín.

**c) Validación**

**d) Confiabilidad**

	<b>Técnica</b>	<b>Instrumentos</b>
<b>Gestión</b>	Observación indirecta	Escala Valorativa
<b>Educativa</b>	Entrevista	Cuestionario de entrevista
	Documental	Fichas bibliográficas Fichas textuales Fichas de resumen Fichas de comentario Fichas hemerográficas.

## **2.5. Procedimiento**

Una vez efectuado el acopio de los datos, se procedió a tabularlos de manera sistematizada para facilitar la cuantificación de los indicadores, con la finalidad de obtener validación de las conclusiones. Se utilizó el coeficiente de correlación para establecer la relación entre las variables. Se analizó y evaluó la información para la variable e indicador seleccionado. Se representó estadísticamente la variable e indicadores seleccionados para el estudio, mediante el manejo tabular y análisis comparativo. Se valoró y validó la información a través de la comprobación de la hipótesis. Se elaboró y redactó la síntesis con la incorporación a la nueva estructura de los elementos fundamentales, desechando algunos datos de escaso grado de significación

## **2.6. Métodos de análisis de datos.**

Los datos obtenidos en esta investigación serán procesados y presentados en una base de datos, tablas de frecuencia y gráficos de barras, en el Microsoft Excel. Además se aplicó el análisis descriptivo de los datos recogidos, tanto a nivel de variables como a nivel de dimensiones.

## **2.7. Aspectos éticos.**

Durante el desarrollo de este estudio se presentaron dificultades las mismas que con la motivación del investigador fueron superados de la siguiente manera:

- A un inicio las personas no se respetaban entre ellos, existía desconfianza a las acciones que se iban a realizar se superó esta dificultad basado en las buenas relaciones interpersonales que se vinieron generando a raíz de esta investigación, basado en el respeto y la confianza a los demás.
- La imparcialidad en el juicio. Esta actitud se superó basado en la confianza, en el trabajo cooperativo, teniendo como meta los intereses institucionales y no los personales.

Nuestra investigación requirió por su naturaleza descriptiva de algunas consideraciones éticas que a continuación se detallan:

### III. RESULTADOS

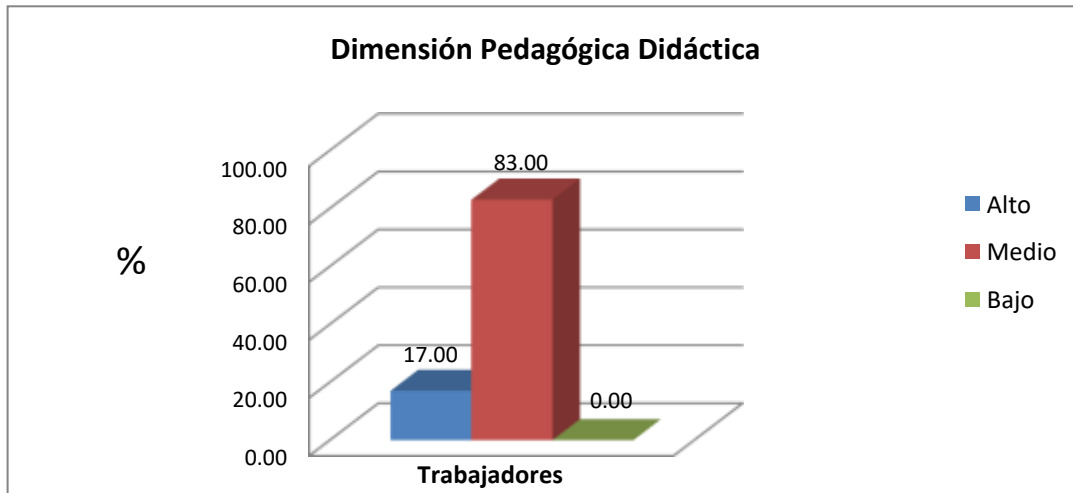
**Tabla 5**

*Nivel de la dimensión pedagógica didáctica en la gestión educativa en los trabajadores de la institución educativa inicial y primaria N° 16239 – Copallín.*

Nivel	f	%
Alto	02	17
Medio	10	83
Bajo	00	00
Total	12	100

Fuente: Base de datos

**Figura 1**



Fuente: Tabla 1

**Descripción:** Se aprecia que el nivel de Gestión Educativa en la dimensión Pedagógica Didáctica de los docentes de la Institución Educativa Inicial y Primaria N° 16239, es medio, equivalente al **83,00%** de aceptación, mientras que el nivel alto se expresa en un 17,00 %.

Estos resultados nos demuestran que el 17% de los profesores están preocupados por actualizarse en estrategias metodológicas en el aula. En cambio, hay un 83% que optan por capacitarse algunas veces porque todavía aplican la metodología tradicional en el proceso enseñanza aprendizaje.



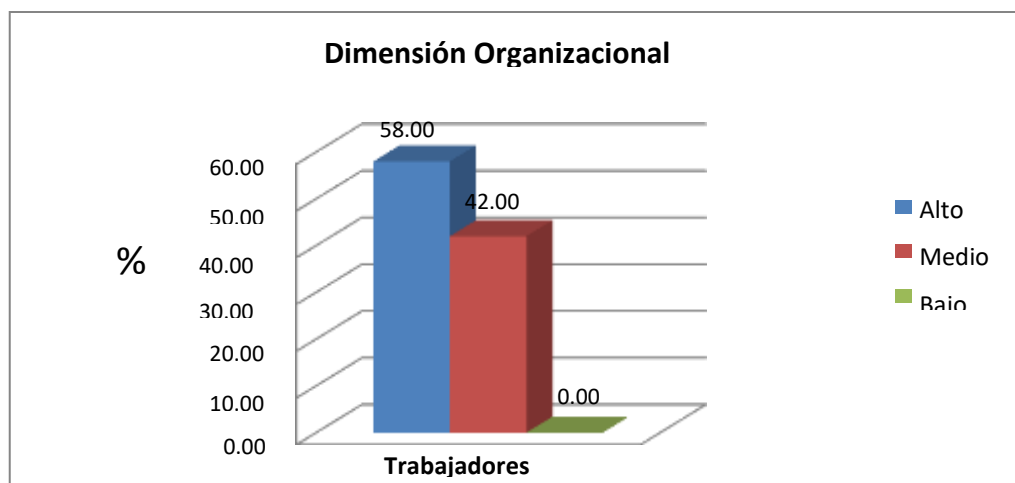
**Tabla 6**

*Nivel de la dimensión organizacional de la gestión educativa en los trabajadores institución educativa inicial y primaria N° 16239 – Copallín.*

Nivel	f	%
Alto	07	58
Medio	05	42
Bajo	00	00
Total	12	100

Fuente: Base de datos

**Figura 2**



Fuente: Tabla 2

**Descripción:** La Gestión Educativa en la dimensión Organizacional los docentes se encuentran en un 58,00% en el nivel alto, seguido del 42,00% que se ubica en el nivel medio, no existiendo docentes que se ubican en el nivel bajo.

A partir de estos resultados podemos inferir que la mayoría de los docentes conocen y participan activamente en las actividades organizacionales de la Institución Educativa, mientras un grupo minoritario es indiferente a lo que sucede en su institución.

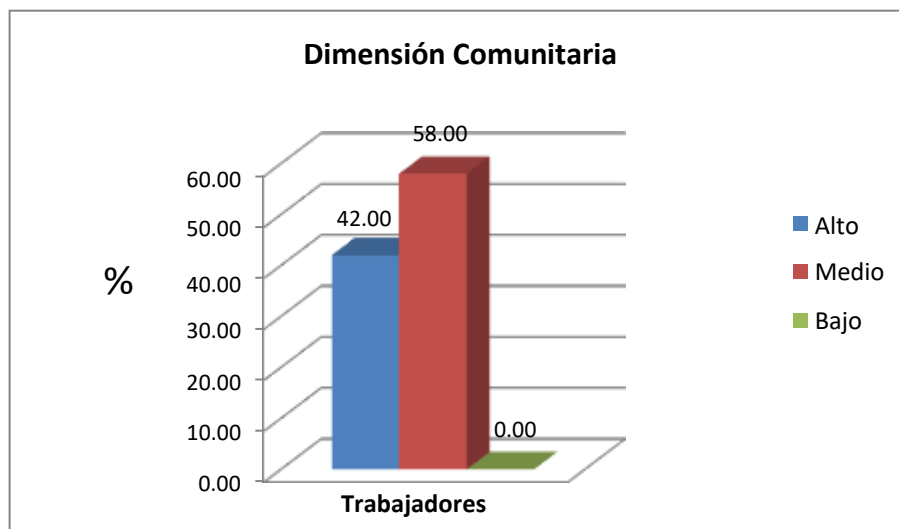
**Tabla 7**

*Nivel de la dimensión comunitaria de la gestión educativa en los trabajadores institución educativa inicial y primaria N° 16239 – Copallín*

Nivel	f	%
Alto	05	42
Medio	07	58
Bajo	00	00
Total	12	100

**Fuente:** Base de datos

**Figura 3**



**Fuente:** Tabla 3

**Descripción:** Se aprecia que un 58,00% de la muestra de estudio se ubican en el nivel medio en la dimensión comunitaria de aceptación, mientras que 42,00% se ubican en el nivel alto no existiendo docentes que se ubiquen en el nivel bajo.

Estos resultados nos demuestran que la mayoría de los docentes y el director conocen de las propuestas que están plasmadas en documentos de gestión, pero no existe el compromiso de asumirlos y ejecutarlos con los miembros de la comunidad; en cambio hay un grupo minoritario que si están dispuestos a proyectarse a la comunidad, pero por falta de liderazgo pedagógico del directivo no se concretizan estas acciones.

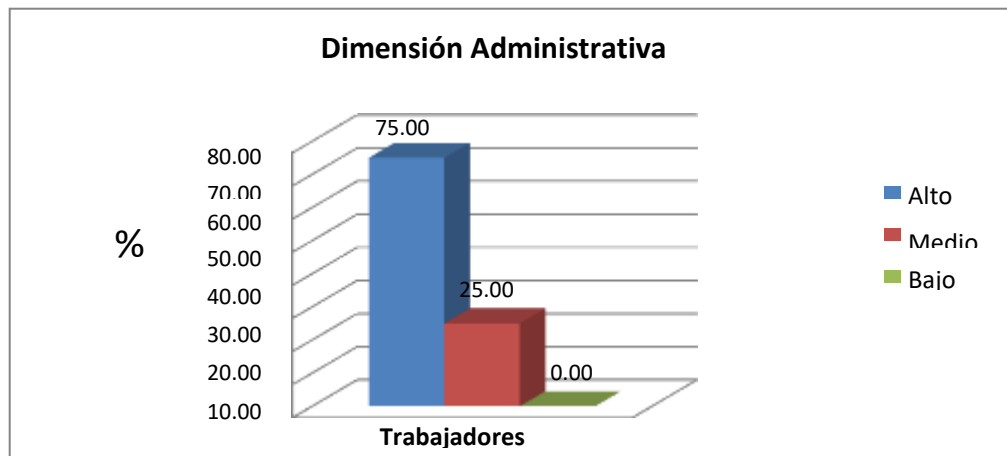
**Tabla 8**

*Nivel de la dimensión administrativa de la gestión en los trabajadores de la institución educativa inicial y primaria N° 16239 – Copallín*

<b>Nivel</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Alto	09	75
Medio	03	25
Bajo	00	00
Total	12	100

**Fuente:** Base de datos

**Figura 4**



**Fuente:** Cuadro 04

Descripción: Se aprecia que la Dimensión administrativa de los docentes, es alto, equivalente al 75,00% de aceptación, mientras que el nivel medio está expresado en un 25,00%. Estos resultados nos demuestran que la comunidad educativa se preocupan por brindar una educación de calidad, están conscientes que es importante saber administrar tanto los recursos humanos y los económicos para lograr los objetivos trazados en beneficio de los niños y niñas de la Institución educativa.

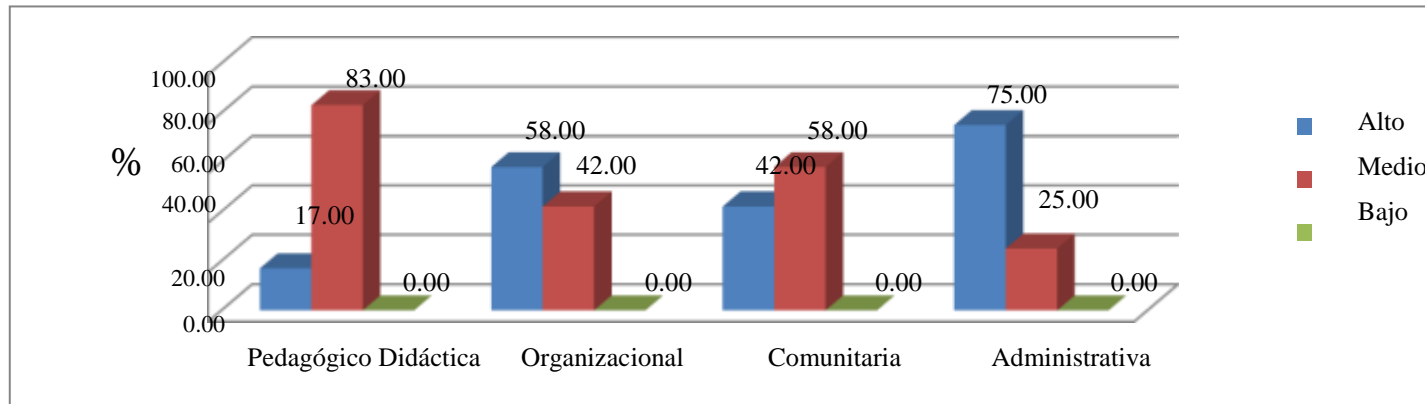
**Tabla 5**

Nivel de gestión educativa en los trabajadores de la institución educativa inicial y primaria N° 16239-copallín-bagua-2013

NIVEL ES	PEDAGÓGICO DIDACTICO		ORGANIZACIONAL		COMUNITARIA		ADMINISTRATIVA		TOTAL	
	F1	%	F1	%	F1	%	F1	%	F1	%
ALTO	02	17	07	58.00	05	42	09	75.0	06	50.00
MEDIO	10	83	05	42.00	07	58	03	25.0	06	50.00
BAJO	00	00-0	00	00.0	00	00.0	00	00.0	00	00.0
TOTAL	12	100.0	12	100.0	12	100.0	12	100.0	12	100.0

**Fuente:** Base de datos obtenidos del instrumento para medir el nivel de Gestión Educativa en los trabajadores de la Institución Educativa Inicial y Primaria N° 16239 de Copallín-Bagua, año 2013, por dimensiones.

**Figura 5**



**Fuente:** Tablas 1, 2, 3 y 4

#### **IV. DISCUSIÓN**

Análisis y discusión de los resultados de la escala valorativa sobre el nivel de Gestión Educativa en la Institución Educativa inicial y Primaria N° 16239 - Copallín – Bagua 2013, según la percepción de la muestra.

En lo referente a la dimensión Pedagógica Didáctica; según la apreciación empírica, algunos de los docentes se preocupan por capacitarse y mejorar sus estrategias metodológicas en el aula, la mayoría de ellos no lo hacen por dedicarse a actividades ajenas a su labor educativa, motivo por el cual se vienen aplicando estrategias metodológicas del paradigma tradicional, lo cual genera deficiencias en el rendimiento escolar. De acuerdo a los resultados de la escala valorativa (figura 1) aplicadas a los docentes, se observa que el nivel de desempeño laboral en la dimensión Pedagógica Didáctica es medio (83, 00%), porque los docentes mayoritariamente tienen una aceptación favorable en esta dimensión: Alto, en un 17,00%; bajo, en un 0,00%; Estos resultados nos demuestran que el 17% de docentes se preocupan por actualizarse para mejorar sus estrategias metodológicas en el aula. En cambio, existe un 83% que optan por capacitarse algunas veces lo que se refleja en la aplicación de estrategias metodológicas del paradigma tradicional, repercutiendo en bajo rendimiento escolar de los niños (as).

Entonces podemos concluir que la Dimensión Pedagógica Didáctica es importante porque permite al docente estar en permanente actualización profesional, para enriquecer, analizar y mejorar su desempeño dentro y fuera del aula y así garantizar la calidad de servicio educativo que se brinda en la institución educativa. (FRIGERIO G. Y OTROS, 1992)

En lo referente a la dimensión Organizacional; según la apreciación empírica los docentes conocen y participan activamente en las actividades que conforman la estructura organizacional formal (Distribución de tareas, división del trabajo, organigrama, etc.), sin embargo se observa que algunos docentes no participan activamente en la estructura de la organización formal porque no

cumplen con las tareas asignadas por su superior y la impuntualidad en su horario de trabajo de algunos de ellos.

De acuerdo a los resultados de la escala valorativa (figura 2) aplicadas a los docentes se observa que el nivel de la dimensión organizacional es alto (58,00%), porque los docentes mayoritariamente tienen una aceptación favorable en esta dimensión, en nivel medio en un 42,00%, el nivel bajo en un 0,00%. Estos resultados son el reflejo de que la mayoría de docentes y el director conocen la estructura formal de la institución educativa y su rol, mientras un considerable grupo de docentes son apáticos a lo que sucede en su institución. Estas acciones guardan correspondencia con aspectos teóricos que afirman que las organizaciones que educan requieren gestionar políticas y estrategias de trabajo orientadas a optimizar la organización interna y externa de la institución educativa, caso contrario no se tendrá el éxito esperado. En lo referente a la dimensión Comunitaria; según la apreciación empírica los docentes y director conocen las propuestas que están plasmadas en documentos de gestión, pero no existe el compromiso de asumirlos y ejecutarlos con los miembros de la comunidad; en cambio hay un grupo minoritario que, si están dispuestos a realizar actividades comunitarias, pero por falta de iniciativa y liderazgo del director no se concretizan estas acciones.

De acuerdo a los resultados de la escala valorativa (figura 3) aplicadas a los docentes se observa que el nivel de la dimensión comunitaria es medio (58,00%), porque los docentes mayoritariamente tienen una aceptación favorable en esta dimensión, en nivel alto en un 42,00%, el nivel bajo en un 0,00%. Estos resultados son el reflejo de que la mayoría de docentes y el director conocen las propuestas educativas comunitarias, pero no existe el compromiso de ejecutarlas, existiendo un grupo minoritario que si se proyectan a la comunidad

Estas acciones nos permiten relacionar lo comunitario como modo de convocar a la población en general con los actores educativos, respetando la cultura y las discrepancias individuales siendo necesario aplicar estrategias a fortalecer la alianza entre la institución educativa y comunidad.

En lo referente a la dimensión administrativa; según la apreciación empírica los docentes son conscientes que es importante saber administrar los recursos humanos y los económicos de la institución educativa para el logro de los objetivos trazados en beneficio de los niños (as) y así brindar una educación de calidad. Sin embargo, cuando estas tareas se vuelven rutinarias y mecánicas conforme a normas, solo responden a controles y formalidades, entonces promueven efectos perniciosos que se alejan de los principios básicos de atención, cuidado, suministro y provisión de recursos para el buen funcionamiento de la institución.

De acuerdo a los resultados de la escala valorativa (figura 4) aplicadas a los docentes se observa que el nivel de la dimensión administrativa es alto (75,00%), porque los docentes mayoritariamente tienen una aceptación favorable en esta dimensión, en nivel medio en un 25,00%, el nivel bajo en un 0,00%. Estos resultados demuestran que es importante administrar eficientemente los recursos humanos, materiales y financieros disponibles para alcanzar los objetivos propuestos de la institución educativa, en beneficio de brindar una educación de calidad.

Esta dimensión se vincula con las acciones que se requiere realizar para suministrar oportunamente los recursos humanos, materiales y financieros disponibles, para alcanzar los objetivos de la Institución educativa, así como con las múltiples demandas cotidianas, los conflictos y la negociación con el fin de conciliar los intereses individuales con los institucionales.

Concluyendo que en el supuesto planteado el nivel de Gestión Educativa de los trabajadores, se ubica en el nivel medio, corroborando nuestra apreciación empírica al empezar el presente estudio.

## V. CONCLUSIONES.

1. El nivel de la dimensión Pedagógica Didáctica de la Gestión Educativa en la Institución Educativa Inicial y Primaria N°16239 Capulín – Bagua. 2013, es medio, debido a que un grupo considerable de docentes aún no se capacitan, por diversos motivos, demostrando deficiencias en las estrategias que aplican en el proceso enseñanza – Aprendizaje de los niños y niñas, para mejorar, existiendo a la fecha un grupo minoritario que sí se actualiza demostrando capacidad en el aula. (Cuadro y gráfico N° 01).
2. El nivel de la dimensión organizacional de la Gestión Educativa en los trabajadores de la Institución educativa Inicial y Primaria N°16239
3. Capulín – Bagua, 2013 es alto debido a que la mayoría de los docentes conocen las normas y sus funciones dentro de la Institución, sin embargo, se puede observar que en la práctica existen deficiencia porque aún falta mejorar el trabajo en equipo y el liderazgo por parte del director. (Cuadro y gráfico N° 02).
4. El nivel de la dimensión comunitaria de la Gestión educativa de la Institución Educativa Inicial y Primaria N° 16239 de Copallín – Bagua, 2013 es medio, estos resultados nos demuestran que los docentes y el director tienen propuestas que están plasmadas en documentos de gestión, pero no existe el compromiso de asumirlos y ejecutarlos en coordinación con los miembros de la comunidad, existiendo la buena intención de un grupo minoritario de docentes que si están dispuestos a proyectarse a la comunidad; pero por falta de liderazgo del director no se concretiza estas acciones . (Cuadro y gráfico N° 03,).
5. El nivel de la dimensión Administrativa de la Gestión Educativa en los trabajadores de la Institución Educativa Inicial y Primaria N°16239 de Copallín – Bagua, 2013 es alto porque los docentes son conscientes que es importante saber administrar tanto los recursos humanas como los económicos y tomar decisiones para concretar acciones y con ello alcanzar los objetivos trazados en beneficio de los agentes educativos, sin embargo se observa muchas necesidades de recursos materiales y financieros lo cual genera conflictos entre el director y los padres de familia . (Cuadro y gráfico N° 04).



## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Al Director y personal docente de la Institución Educativa Inicial y Primaria N°16239 de Copallín, es necesario comprometerse con el trabajo educativo y para ello deben actualizarse y capacitarse en los aspectos de pedagógicos y gestión educativa, cuyo objetivo es mejorar la aplicación de estrategias metodológicas en el aula, lo que permitirá el desarrollo de capacidades y habilidades en los niños(as).

2. Al Director y personal docente de la Institución Educativa Inicial y Primaria N°16239 de Copallín, debe conocer la problemática educativa - comunal y que tengan un compromiso de convocatoria y liderazgo en la solución de su problemática, teniendo en cuenta su identidad cultural, a través de proyectos educativo-comunales.

3. Al director y los docentes participar conjuntamente con los padres de familia en actividades comunales, y desarrollar proyectos educativo-productivos ya que la institución educativa cuenta con una parcela demostrativa y generar recursos económicos para el buen mantenimiento de la infraestructura educativa e implementación con medios y materiales educativos.

4. Al Director y personal docente de la Institución Educativa Inicial y Primaria N°16239 de Copallín, es necesario realizar la promoción de actividades educativo- culturales, con la participación activa de los padres de familia y comunidad, rescatando su acervo cultural.

## **VII. PROPUESTA**

### **PLAN DE MEJORA CONTINUA PARA OPTIMIZAR LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL Y PRIMARIA N° 16 239 DE COPALLÍN – BAGUA**

#### **I. PRESENTACIÓN.**

Plantear una Propuesta de Plan de Mejora continua para optimizar la Gestión Educativa en los trabajadores de la institución educativa inicial y primaria N° 16 239 de Copallín – Bagua, 2019, proyecta cooperar elementos para la reflexión en torno a cómo se puede mejorar la gestión educativa en la comunidad escolar no solo en el plano académico sino también en lo concerniente a las relaciones interpersonales de docentes, directivos y estudiantes.

Se parte del supuesto que para una buena gestión educativa es imprescindible para la creación y fortalecimiento de un íntegro desempeño laboral eficiente y por lo tanto un servicio de calidad brindado al usuario.

Esta propuesta proveerá una serie de estrategias pertinentes para que directivos y docentes desarrollen competencias en sus estudiantes, es decir, sean capaces de desarrollar un saber actuar frente a diversas situaciones de la vida institucional, familiar y social.

#### **II. CONCEPTUALIZACIÓN DE LA PROPUESTA**

La mejora continua es una estrategia que permite optimizar la calidad de los servicios de una organización, para ello es importante que se implemente con el propósito que sus trabajadores conozcan las actividades a desarrollar dentro de esta.

Esta estrategia, tiene como propósito direccionar el trabajo en la institución educativa, dado a que el espíritu de superación y mejora continua de sus trabajadores no es una cuestión solo de la institución sino el deseo de cada una

de las personas que prestan sus servicios en esta entidad. Bajo esta premisa se propone una serie de actividades como estrategia metodológica para fomentar e impulsar la mejora de la calidad de los servicios, la misma que producirá satisfacción en los administrados.

En este contexto de ideas, nuestra propuesta se direcciona bajo el enfoque de la mejora continua, dado que a través de ésta se pretende satisfacer las necesidades de nuestros docentes y estudiantes, haciendo que la gestión escolar sea funcional y efectiva, mejorando la calidad del servicio y las relaciones humanas.

### III. OBJETIVOS

#### 3.1. Objetivo general:

Mejorar la gestión educativa en los trabajadores de la institución educativa inicial y primaria N° 16 239 de Copallín – Bagua.

#### 3.2. Objetivo Específicos:

- ▢ **Favorecer** a los trabajadores en el desarrollo de la propuesta de gestión para una mejor gestión educativa.
- ▢ **Promover** en las instituciones educativas inicial y primaria N° 16 239 de Copallín de Bagua una buena gestión educativa.
- ▢ **Comprender** la interrelación entre la propuesta de gestión y la gestión educativa.

### IV. JUSTIFICACIÓN.

La propuesta de un Plan de Mejora Continua se justifica porque permite tener un nuevo conocimiento como optimizar los procesos educativos desde varias áreas partiendo de un análisis de las causas que provocan los problemas en una adecuada gestión educativa hasta la propuesta, planificación y evaluación del plan, lo mismo que será considerado para la toma pertinente de decisiones a fin de mejorar. Esta propuesta plantea una herramienta de apoyo efectivo a directivos y comunidad educativa en general que aplicado adecuadamente conduce a mejorar la gestión educativa.

## **V. FUNDAMENTOS.**

La propuesta que servirá para mejorar la gestión educativa se sustenta en los siguientes fundamentos.

### **5.1. FUNDAMENTOS FILOSÓFICOS**

La filosofía de la educación comprende aspectos cruciales para analizar la gestión escolar vista desde la percepción del maestro y de la comunidad escolar en general comprendida por los padres de familia y sociedad en general.

Epistemológicamente educación significa el conocimiento sobre las teorías y principios de la educación que todo maestro debe conocer para aplicar a su quehacer diario en su práctica docente y de gestión.

### **5.2. FUNDAMENTOS PSICOLÓGICOS**

Psicológicamente los procesos de gestión en educación involucran aspectos como el desarrollo del individuo, la necesidad de educarse, el deseo de poder alcanzar los objetivos propuestos.

### **5.3. FUNDAMENTOS EPISTEMOLÓGICOS**

El conocimiento científico es muy importante para sustentar el nivel de desarrollo de la gestión educativa la cual debe siempre estar orientada a mejorar los procesos educativos por ello como fundamento se ha planteado a la epistemología como base en la educación.

## **VI. PRINCIPIOS PSICOPEDAGÓGICOS**

Consideramos que una propuesta está inspirada siempre en un fundamento pedagógico, dado que busca una acción formativa, acción que permita a los directivos y docentes de la institución educativa, fortalecer sus capacidades

respecto a la gestión escolar y brindar un mejor servicio a la comunidad educativa en su conjunto.

El aprendizaje es un proceso que se logra con la interacción del aprendiz con su contexto, para ello se tiene que mediar los saberes con el conocimiento nuevo, para que el estudiante incorpore en su práctica lo aprendido y pueda resolver situaciones problemáticas de diferentes aspectos. A esto es lo que llamamos un fundamento pedagógico que sostiene la formación integral de los estudiantes.

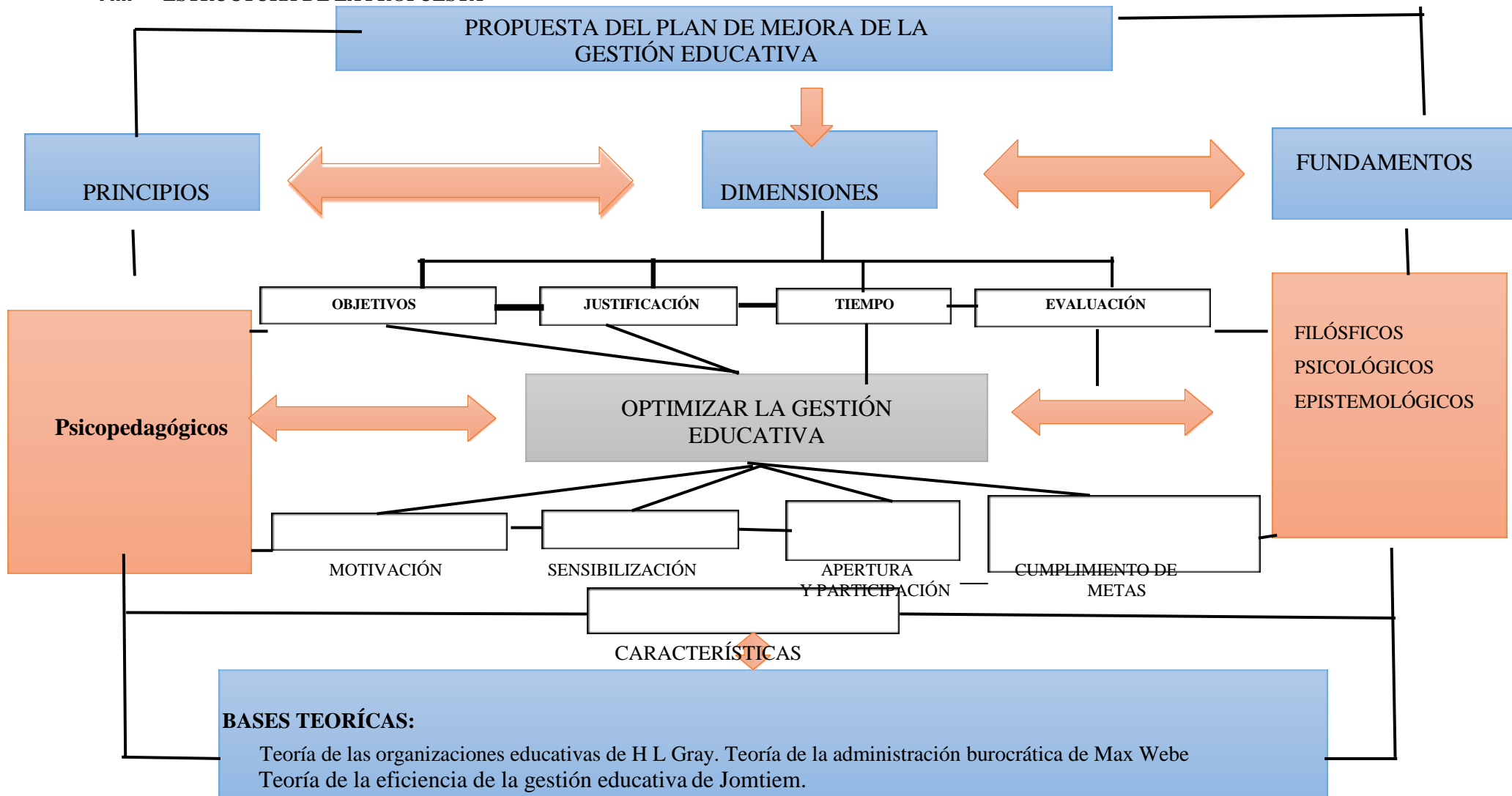
Basamos además nuestro estudio en este principio, dado a que consideramos que la comunicación y el acompañamiento en los aprendizajes, es decir la interacción entre el alumno y el docente y entre estudiantes es fundamental, dado a tal como lo dice Vigotsky, el estudiante aprende cuando interactúa con los demás y su entorno.

De allí, que fundamentemos nuestra propuesta en lo psicopedagógico, primero porque como institución educativa buscamos mejorar los aprendizajes de nuestros estudiantes y esta propuesta dotará de estrategias a directivos y docentes para lograrlo.

## **VII. Características**

- ✓ El trabajo en las instituciones educativas es de manera cooperativa siendo la calidad el punto medular en todos los procesos que se desarrollan.
- ✓ El éxito de la organización es responsabilidad de toda la comunidad que lo integra.
- ✓ El cambio implica modificar algunas visiones, prácticas, actitudes, conocimientos y hábitos que, son cotidianos, resultan erróneos y nocivos para la calidad.

**VIII. ESTRUCTURA DE LA PROPUESTA**



## IX. ESTRATEGIAS PARA IMPLEMENTAR LA PROPUESTA

Competencia	Estrategias	Contenidos	Materiales	Tiempo
Participa en la Actualización y fortalecimiento de Capacidades pedagógicas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Talleres de Actualización docente sobre</li> <li>• Planificación curricular</li> <li>• Enfoques curriculares, procesos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación curricular:</li> <li>• Enfoques curriculares</li> <li>• Procesos pedagógicos y didácticos</li>   <li>• Técnicas de capacitación</li> <li>• Participación</li> <li>• Trabajo en equipo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Laptop</li> <li>• Multimedia</li> <li>• Equipo de sonido</li> <li>• pizarra</li> </ul>	3 semanas
Participa en los Programas de Capacitación sobre gestión a los docentes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Taller de capacitación docente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión docente</li> <li>• Trabajo en equipo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equipo multimedia</li> <li>• Proyector, pizarra, tarjetas metaplan, plumones</li> </ul>	3 semanas
Expresa conocimiento sobre técnicas para mejorar la comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lluvia de ideas</li> <li>• Conferencia Magistral</li> <li>• Juego de roles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación</li> <li>• Técnicas</li> <li>• Estilos</li> <li>• Tipos de comunicación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pizarra</li> <li>• Multimedia</li> <li>• Equipo de sonido</li> </ul>	3 semanas
Muestra interés sobre los temas de gestión de las instituciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lluvia de ideas</li> <li>• Conferencia Magistral</li> <li>• Juego de roles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión Educativa</li> <li>• Educación continua</li> <li>• Instituciones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pizarra</li> <li>• Multimedia</li> <li>• Equipo de sonido</li> </ul>	3 semanas

s educativas		educativ as	do	
Planifica sus documentos de gestión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Taller de</li> <li>• Capacitación de ges sobr documentos de gestión</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documentos de gestión:PEI, PAT, RI, etc</li> <li>• Diagnóstico</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pizarra</li> <li>• Multime dia</li> <li>• Equ ipo de soni do</li> </ul>	3 semanas
Muestra interés sobre fundament ación teórica de la gestión educativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lluvia de ideas</li> <li>• Confer encia Magist ral</li> <li>• Juego de roles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fundame ntos teóricos</li> <li>• Princi pios Educa tivos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pizarra</li> <li>• Multimed ia</li> <li>• Equ ipo de soni do</li> </ul>	3 semanas
Se comuni ca de manera asertiva con los trabajad ores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Taller vivencial de Relacio interpersonales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación</li> <li>• Asertividad</li> <li>• Trabajo colaborativo</li> <li>• Empatía</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pizarra</li> <li>• Multimed ia</li> <li>• Equ ipo de soni do</li> </ul>	3 semanas
Conoce las funcion es de un Líder Pedagó gico.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Taller- seminario</li> <li>• Confer encia Magist ral</li> <li>• Juego de roles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lideres</li> <li>• Estilos de liderazgo</li> <li>• Concientizació n de empoderamient o</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pizarra</li> <li>• Multimed ia</li> <li>• Equ ipo de soni do</li> </ul>	3 semanas



## **X. EVALUACIÓN**

La evaluación estará centrada en los objetivos y en las estrategias planteadas en este estudio, sin embargo cabe aclarar que la evaluación es sumativa y permanente. Es pertinente mencionar además que al principio y con el propósito de determinar el problema se aplicó un instrumento de diagnóstico consistente en una escala valorativa, la misma que estuvo estructurada por líneas estratégicas, las mismas que serán evaluadas.

Con los resultados obtenidos nos atrevemos a precisar algunas conclusiones a las que hemos arribado con la ejecución del presente trabajo de investigación.

## REFERENCIAS

- Alcántara, (2003). Gestión de los directores (as) en la efectividad de la no repitencia en el desarrollo curricular del 1er ciclo del Nivel Primario de la red educativa Maestros Innovadores de Moyobamba,
- Alvarado Oyarce, L. (2009). Gestión Educativa. 2da. Edic. Edit. Adebul. Lima – Perú
- Ander – EGG. Ezequiel. (1996. La Planificación Educativa. Conceptos, métodos, estrategias y Técnicas para educadores. Argentina.
- Arana, María Elena (1998). Principios y Procesos de la Gestión Educativa. Colección Pedagógica. Editorial San Marcos. Lima – Perú.
- Calero Pérez, Mavilo (1999). Administración Educativa. Ediciones Abedul. Lima – Perú.
- Cardó, Andrés y otros (1989). Administración de la Educación. Ministerio de Educación – Lima Perú.
- Choque (2001), Rupturas y conexiones entre gestión pedagógica y gestión administrativa, en el núcleo educativo de Machamarca, Universidad Mayor de San Simón de Bolivia.
- Díaz, G. (2005). Descentralización, organismos intermedios y equidad educativa. 2da. Edic. Edit. J.J. Lima – Perú.
- Roethlisberger Y Dickson. Funciones Básicas de la Organización.
- Farro Custodio, Francisco (1995) Gerencia de Centros Educativos. Hacia la Calidad Total. Lima – Perú.
- Farro, F. (1998). Principios de la gestión educativa. Editorial San Marcos. Lima – Perú.
- Farro Custodio, Francisco (2001) Planeamiento Estratégico para Instituciones Educativas de Calidad. Lima – Perú.

Frigerio, G., Poggi, M. Y Tiramonti, G. (1992). Las instituciones educativas. Cara y ceca. Troquel, Buenos Aires.

García, Rogelio (2006). Organización y Gobierno en el Centro Educativo Ramón Castilla de Piura.

Garrido, L. (2010). Administración y gestión de la educación. 2da. Edic. Edit. Abedul. Lima – Perú.

Gimeno Sacristán, R. (1997). Administración de la Educación. Ediciones Morata. Madrid – España.

Gutiérrez, T. (2010). Paradigmas de la Gestión Educativa. Edit. Martí. Lima - Perú.

Hernández (2004), Gestión de los Directores de Centros Educativos del nivel medio del sector Público del distrito educativo 09.02,2004 Universidad Mayor de San Simón de Bolivia

Fausto, Carlos (1989). Planificación del desarrollo de la Educación en el Perú y la puesta en marcha del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico CEPLAN.

Peña (2000) Gestión de los maestros de primero y segundo del nivel básico de las escuelas del Distrito 06-07, del Municipio de Gaspar Hernández en los años 1990-2000”, de la Universidad Autónoma de Santo Domingo.

Pajares Gonzales, Wilfredo (2010). Los Paradigmas de la Gestión Educativa. s/e.

Reyes (2007). Incidencia de la gestión de los directores en el funcionamiento de los centros educativos del nivel primario, del distrito de Ate Vitarte – Lima.

Rojas, C. (2010) Gestión educativa. Edic. Edit. Abedul. Lima – Perú.

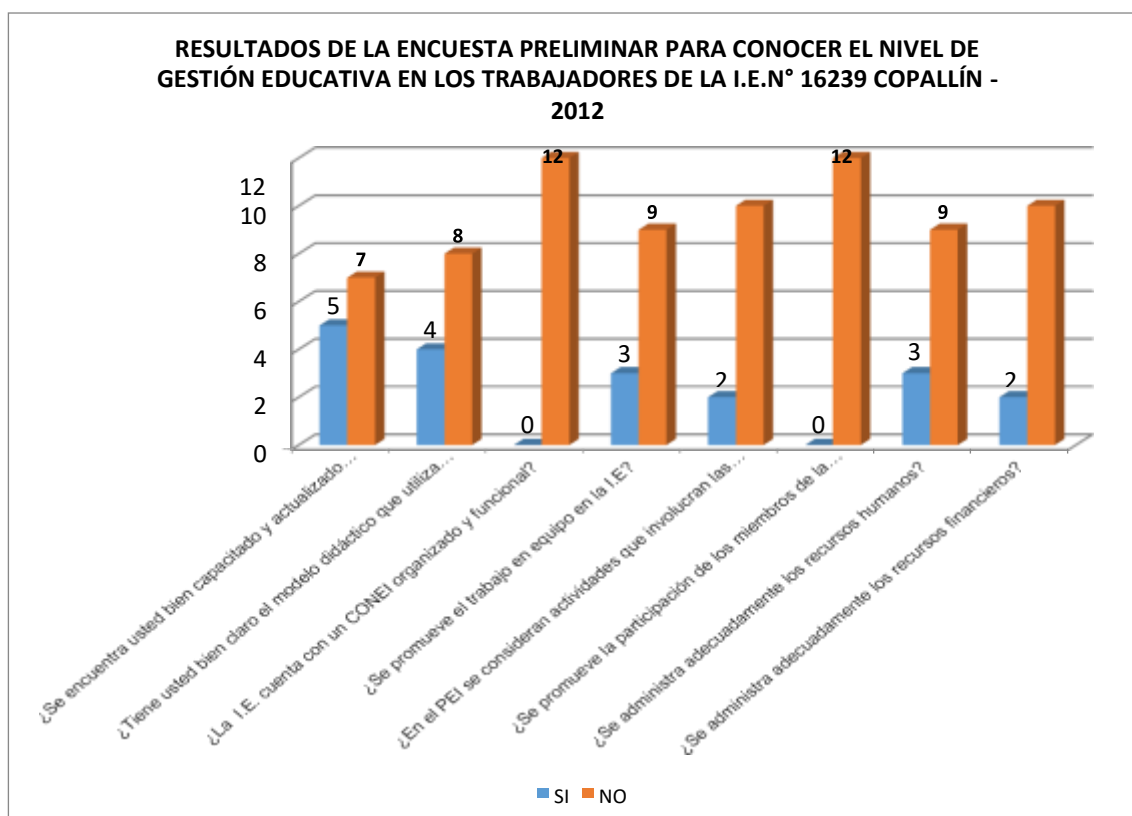
Taylor, Fayol y Weber (2008), Administración científica.

## ANEXOS

### Instrumento de medición de la variable

#### **RESULTADOS DE LA ENCUESTA PRELIMINAR PARA CONOCER EL NIVEL DE GESTIÓN EDUCATIVA EN LOS TRABAJADORES DE LA I.E.N° 16239 COPALLÍN - 2012**

INDICADORES	SÍ	NO
1. ¿Se encuentra usted bien capacitado y actualizado Permanentemente, para mejorar su desempeño en el aula de clases?	05	07
2. ¿Tiene usted bien claro el modelo didáctico que utiliza en su práctica docente?	04	08
3. ¿La I.E. cuenta con un CONEI organizado y funcional?	00	12
4. ¿Se promueve el trabajo en equipo en la I.E?	03	09
5. ¿En el PEI se consideran actividades que involucran las demandas y exigencias de la comunidad?	02	10
6. ¿Se promueve la participación de los miembros de la comunidad en la planificación y ejecución curricular, de acuerdo a las potencialidades existentes?	00	12
7. ¿Se administra adecuadamente los recursos humanos?	03	09
8. ¿Se administra adecuadamente los recursos financieros?	02	10



**ANEXO 01**  
**Instrumento de medición de la variable**

**1. NOMBRE DEL INSTRUMENTO**

*Escala valorativa para medir el Nivel de Gestión Educativa en los Docentes de la Institución Educativa Inicial y Primaria N° 16239 de Copallín – Bagua, 2013.*

**2. AUTORA DEL INSTRUMENTO**

*Creado por:*

*Br. Anasila Soria Tuesta.*

**3. OBJETIVO INSTRUMENTO**

Medir y observar el nivel de gestión Pedagógica, a través de las dimensiones Pedagógico Didáctico, Organizacional, Comunitaria y Administrativa en los Docentes de la Institución Educativa Inicial y Primaria N° 16239 de Copallín– Bagua, 2013.

**4. USUARIOS**

*Se recogerá información de los siguientes actores educativos: 01 Director, 01 docente del nivel inicial y 10 docentes de la Institución Educativa Primaria N° 16239 de Copallín – Bagua.*

**5. MODO DE APLICACIÓN**

1° La escala valorativa fue diseñada en 33 ítems, (**06** preguntas se relaciona con la dimensión **Pedagógica Didáctica**; **12** con la dimensión **Organizacional**, **06** preguntas con la **dimensión Comunitaria** y **09** preguntas de la **dimensión Administrativa**); con criterios de valoración: Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Muy pocas veces y Nunca para medir el nivel de gestión educativa de los docentes. Las mismas que tienen relación con los indicadores de la variable: Nivel de Gestión Educativa.

2° El director y los docentes desarrollaron la escala valorativa en forma individual, consignando los datos solicitados de acuerdo a las indicaciones para el desarrollo del instrumento de evaluación.

3° La escala valorativa se aplicó de manera simultánea al director y al personal

docente, previa coordinación.

4° Su aplicación tuvo como duración 50 minutos aproximadamente, y los materiales que emplearon fueron: un lápiz y un borrador.

### 6. 3. ESTRUCTURA DE LOS INSTRUMENTOS

#### ESCALA VALORATIVA PARA MEDIR LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL YPRIMARIA N° 16239 DE COPALLÍN – BAGUA.

Variable única: Gestión Educativa		
Dimensión	Indicadores	Ítems
Pedagógico - Didáctico	Conocimiento pedagógico.	(1 y 3)
	Modelos didácticos.	(4 y 6)
Organizacional	Distribución de tareas.	(7 y 9)
	División del trabajo.	(10 y 12)
	Organigrama.	(13 y 15)
	Uso del tiempo.	(16 y 18)
Comunitaria	Actividades que promueven la participación.	(19 y 21)
	Actividades del establecimiento.	(22 y 24)
Administrativa	Recursos humanos.	(25 y 27)
	Recursos financieros.	(28 y 30)
	Tiempo disponible.	(31 33)

### 6.5. TABLA DE PUNTUACIÓN

Ítems	VALORACIÓN				
	Siem pre	Casi siem pre	Algu nas vece s	Muy pocas veces	Nun ca
1. Realizo estudios de complementación académica pedagógica.	5	4	3	2	1
2. Aplico adecuadamente estrategias metodológicas en el proceso de aprendizaje.	5	4	3	2	1

3. Algunos docentes no se preocupan por capacitarse.	1	2	3	4	5
4. Aplico modelos didácticos en el desarrollo de las unidades de aprendizaje teniendo en cuenta el enfoque constructivista.	5	4	3	2	1
5. La institución educativa cuenta con material didáctico que facilite el desarrollo de actividades académicas.	5	4	3	2	1
6. Los docentes aplican una metodología tradicional en el proceso enseñanza y aprendizaje.	1	2	3	4	5
7. Participó activamente en las actividades programadas en el Plan Anual de Trabajo.	5	4	3	2	1
8. Soy responsable cuando me asignan una tarea.	5	4	3	2	1
9. El director asigna tareas a los docentes sin considerar si están o no preparados para ello.	1	2	3	4	5
10.El director distribuye equitativamente las actividades programadas.	5	4	3	2	1
11.El director tiene en cuenta las habilidades de cada trabajador para delegar funciones.	5	4	4	2	1
12. El director tiene preferencias para distribuir las actividades de la institución educativa.	1	2	3	4	5
13. La organización de la institución educativa está estructurada de acuerdo a los lineamientos de la propuesta de gestión del PEI.	5	4	3	2	1
14.El organigrama de la institución educativa se diseña en equipo.	5	4	3	2	1
15. En la institución educativa no se respeta la estructura orgánica, en la solución de los problemas.	1	2	3	4	5
16. Los docentes planifican y hacen uso adecuado del tiempo en todas sus actividades.	5	4	3	2	1

17. El Director cumple con las horas asignadas a su cargo.	5	4	3	2	1
18. Los docentes no justifican sus tardanzas e inasistencias.	1	2	3	4	5
19. El Director promueve actividades donde participan todos los agentes educativos (docentes, administrativos, alumnos y padres de familia)	5	4	3	2	1
20. En la institución educativa se compromete la participación activa de agentes de la comunidad en el desarrollo curricular.	5	4	3	2	1
21. Participo en las actividades que planifica y desarrolla las autoridades de la comunidad.	1	2	3	4	5
22. El local escolar cuenta con las condiciones físicas adecuadas para atender a los niños y niñas del nivel inicial y primario.	5	4	3	2	1
23. El director realiza gestiones para mejorar la infraestructura del local escolar.	5	4	3	2	1
24. Soy indiferente y no participo en actividades de conservación del ambiente escolar.	1	2	3	4	5
25. El personal docente de la Institución Educativa está al servicio de la población estudiantil.	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
26. El Director, así como el personal docente se preocupan por brindar una educación de calidad.	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
27. Los docentes se distribuyen los grados de estudio de acuerdo a sus intereses personales.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
28. El Director promueve actividades que generan recursos económicos para el beneficio de la Institución Educativa.	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>



29. El Director invierte adecuadamente los recursos económicos que se generan en beneficio de la Institución Educativa.	5	4	3	2	1
30. El Director se apropia ilícitamente de los bienes materiales del techo presupuestal de la institución educativa	1	2	3	4	5
31. Cumplimiento con el horario de ingreso y salida, establecido, de acuerdo al reglamento interno de la institución educativa.	5	4	3	2	1
32. Utilizo adecuada y productivamente los tiempos libres en beneficio de los niños y niñas.	5	4	3	2	1
33. Los docentes sólo se rigen y cumplen al horario ordinario establecido y se niegan a realizar actividades extracurriculares.	1	2	3	4	5

## 6.5. ESCALA

### 6.5.1. Escala general

<i>Escala</i>	<i>Rango</i>
Alto	121 – 165
Medio	77 – 121
Bajo	33 – 77

### 6.5.2. Escala específica

<b>Escala</b>	<b>Dimensión Pedagógico Didáctico</b>	<b>Dimensión Organizacional</b>	<b>Dimensión Comunitaria</b>	<b>Dimensión Administrativa</b>
Alto	□22 – 30□	□44 – 60□	□22 – 30□	□33 – 45□
Medio	□14 – 22□	□28 – 44□	□14 – 22□	□21 – 33□
Bajo	□6 – 14□	□12 – 28□	□6 – 14□	□9 – 21□

## Validación de instrumentos

### CRITERIO DE EXPERTO

Estimada Dra.: Maribel Janet Bazán Ueno

Solicito su apoyo profesional para que emita juicios sobre el **Plan de Mejora continua para optimizar la gestión educativa en los trabajadores de la institución educativa inicial y primaria N° 16 239 de Copallín – Bagua**, para alcanzar este objetivo usted ha sido seleccionado como experto en la materia y necesito su valiosa opinión. Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada indicador.

Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

- |                           |                                |
|---------------------------|--------------------------------|
| <b>MA</b> : Muy adecuado. | <b>BA</b> : Bastante adecuado. |
| <b>A</b> : Adecuado       | <b>PA</b> : Poco adecuado      |
| <b>NA</b> : No Adecuado   |                                |

N°	Aspectos que deben ser evaluados	MA	BA	A	PA	NA
<b>I.</b>	<b>Redacción Científica</b>					
1.1	La redacción empleada es clara, precisas, concisa y debidamente organizada		X			
1.2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	X				
<b>II.</b>	<b>Lógica de la Investigación</b>					
<b>2.1</b>	<b>Problema de Estudio</b>					
2.2.1	Describe de forma clara y precisa la realidad problemática tratada		X			
2.2.2	El problema se ha definido según estándares internaciones de la investigación científica	X				
<b>2.2</b>	<b>Objetivos de la Investigación</b>					
2.2.1	Expresan con claridad la intencionalidad de la investigación		X			
2.2.2	Guardan coherencia con el título, el problema, objeto campo de acción, supuestos y metodologías e instrumentos utilizados.		X			
<b>2.3</b>	<b>Previsiones metodológicas</b>					
2.3.1	Se ha caracterizado la investigación según criterios pertinentes	X				
2.3.2	Los escenarios y los participantes seleccionados son apropiados para los propósitos de la investigación	X				
2.3.3	La selección de la muestra se enmarca dentro de los cánones de la investigación cualitativa.		X			
2.3.4	Presenta instrumentos apropiados para recolectar datos		X			
2.3.5	Los métodos y técnicas empleadas en el tratamiento de la información son propios de la investigación cualitativa		X			
<b>2.4</b>	<b>Fundamentación teórica y epistemológica</b>					
2.4.1	Proporciona antecedentes relevantes a la investigación, como producto de la revisión de la bibliografía referida al modelo.		X			
2.4.2	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas, sistematizadas en función de los objetivos de la investigación		X			
<b>2.5</b>	<b>Bibliografía</b>					

2.5.1	Presenta la bibliografía pertinente al tema y la correspondiente a la metodología a la investigación con correcto y completo asiento de la investigación		X			
<b>2.6</b>	<b>Anexos</b>		X			
2.6.1	Los anexos presentados son consistentes y contienen los datos más relevantes de la investigación		X			
<b>III</b>	<b>Fundamentación y viabilidad del Modelo</b>					
3.1.	La fundamentación teórica y epistemológica del modelo guarda coherencia con el enfoque de Gestión por resultados.		X			
3.2.	El modelo propuesto es coherente, pertinente y trascendente.		X			
3.3.	El modelo propuesto es factible de aplicarse a otras organizaciones o instituciones.		X			

Mucho le voy a agradecer cualquier observación, sugerencia, propósito o recomendación sobre cualquiera de los propuestos. Por favor, refiéralas a continuación:


Validado por la Dra. **Maribel Janet Bazán Ueno**

Especializado: **Doctora en Administración de la Educación**

Categoría Docente: **Nombrado**

Tiempo de Experiencia: 18 años

Cargo Actual: **Especialista de Educación – UGEL Bagua**

Fecha: **Bagua, Marzo 2019**



-----  
Dra. Maribel Janet Bazán Ueno

**MUCHAS GRACIAS**

## VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Dra. Maribel Janet Bazán Ueno
- 1.2. Institución donde labora: Especialista de Educación – UGEL BAGUA
- 1.3. Título de la investigación: Plan de Mejora continua para optimizar la gestión educativa en los trabajadores de la Institución Educativa inicial y primaria N° 16239 de Copallin de Bagua.
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: ESCALA VALORATIVA PARA MEDIR EL NIVEL DE GESTIÓN EDUCATIVA EN LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL Y PRIMARIA N° 16239 DE COPALLIN - BAGUA.

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy buena			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																	X			
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																	X			
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																	X			
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																	X			
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	X			
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la gestión pedagógica																	X			
CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos científicos																		X		
COHERENCIA	Entre variables e indicadores																	X			
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																		X		
PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																	X			

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Regular                      b) Buena                      c) Muy buena

PROMEDIO DE VALORACIÓN:    Muy Buena                      Lugar y fecha: Bagua, Marzo 2019



-----  
Dra. Maribel Janet Bazán Ueno

MUCHAS GRACIAS

## CRITERIO DE EXPERTO

Estimada Magister: Deccy Ayde Mendiz Tocto

Solicito su apoyo profesional para que emita juicios sobre el **Plan de Mejora continua para optimizar la gestión educativa en los trabajadores de la institución educativa inicial y primaria N° 16 239 de Copallín – Bagua**, para alcanzar este objetivo usted ha sido seleccionado como experto en la materia y necesito su valiosa opinión. Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada indicador.

Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

**MA** : Muy adecuado.

**BA** : Bastante adecuado.

**A** : Adecuado

**PA** : Poco adecuado

**NA** : No Adecuado

N°	Aspectos que deben ser evaluados	MA	BA	A	PA	NA
<b>I.</b>	<b>Redacción Científica</b>					
1.1	La redacción empleada es clara, precisas, concisa y debidamente organizada		X			
1.2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica		X			
<b>II.</b>	<b>Lógica de la Investigación</b>					
<b>2.1</b>	<b>Problema de Estudio</b>					
2.2.1	Describe de forma clara y precisa la realidad problemática tratada		X			
2.2.2	El problema se ha definido según estándares internaciones de la investigación científica		X			
<b>2.2</b>	<b>Objetivos de la Investigación</b>					
2.2.1	Expresan con claridad la intencionalidad de la investigación		X			
2.2.2	Guardan coherencia con el título, el problema, objeto campo de acción, supuestos y metodologías e instrumentos utilizados.		X			
<b>2.3</b>	<b>Previsiones metodológicas</b>					
2.3.1	Se ha caracterizado la investigación según criterios pertinentes		X			
2.3.2	Los escenarios y los participantes seleccionados son apropiados para los propósitos de la investigación		X			
2.3.3	La selección de la muestra se enmarca dentro de los cánones de la investigación cualitativa.		X			
2.3.4	Presenta instrumentos apropiados para recolectar datos		X			
2.3.5	Los métodos y técnicas empleadas en el tratamiento de la información son propios de la investigación cualitativa		X			
<b>2.4</b>	<b>Fundamentación teórica y epistemológica</b>					
2.4.1	Proporciona antecedentes relevantes a la investigación, como producto de la revisión de la bibliografía referida al modelo.		X			
2.4.2	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas, sistematizadas en función de los objetivos de la investigación		X			
<b>2.5</b>	<b>Bibliografía</b>					

2.5.1	Presenta la bibliografía pertinente al tema y la correspondiente a la metodología a la investigación con correcto y completo asiento de la investigación			X		
<b>2.6</b>	<b>Anexos</b>					
2.6.1	Los anexos presentados son consistentes y contienen los datos más relevantes de la investigación		X			
<b>III</b>	<b>Fundamentación y viabilidad del Modelo</b>					
3.1.	La fundamentación teórica y epistemológica del modelo guarda coherencia con el enfoque de Gestión por resultados.		X			
3.2.	El modelo propuesto es coherente, pertinente y trascendente.		X			
3.3.	El modelo propuesto es factible de aplicarse a otras organizaciones o instituciones.		X			

Mucho le voy a agradecer cualquier observación, sugerencia, propósito o recomendación sobre cualquiera de los propuestos. Por favor, refiéralas a continuación:


Validado por la Mag. **Deccy Aydee Mendiz Tocto**

Especializado: **Magister en Administración de la Educación**

Categoría Docente: **Nombrado**

Tiempo de Experiencia: **25 años**

Cargo Actual: **Especialista de Educación – UGEL Bagua**

Fecha: **Bagua, Marzo 2019**

  
**DECCY AYDEE MENDIZ TOCTO**  
 MAGISTER EN  
 ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN  
 ANR N° A1391652

**MUCHAS GRACIAS**

1.1. Apellidos y nombres del experto: Mag. Deccy Ayde Mendiz Tocto

1.2. Institución donde labora: Especialista de Educación – UGEL BAGUA

1.3. Título de la investigación: Plan de Mejora continua para optimizar la gestión educativa en los trabajadores de la Institución Educativa inicial y primaria N° 16239 de Copallin de Bagua.

1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: ESCALA VALORATIVA PARA MEDIR EL NIVEL DE GESTIÓN EDUCATIVA EN LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL Y PRIMARIA N° 16239 DE COPALLIN - BAGUA.

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente					Baja					Regular					Buena					Muy buena				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100					
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																	X								
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables															X										
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																	X								
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																	X								
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	X								
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la gestión pedagógica																	X								
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																		X							
COHERENCIA	Entre variables e indicadores																	X								
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																		X							
PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																		X							

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Regular                      b) Buena                      c) Muy buena

PROMEDIO DE VALORACIÓN: Muy Buena                      Lugar y fecha: Bagua, Marzo 2019

  
DECCY AYDE MENDIZ TOCTO  
MAGISTER EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN  
ANR N° A1391652

MUCHAS GRACIAS