



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

La dirección estratégica y la gestión institucional de los centros educativos públicos de Cañete, Lima 2017.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en gestión pública

AUTOR:

Br. José León Pérez Baltazar

ASESOR:

Dr. Edwin Alberto Martínez López

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección

LIMA-PERU

2017

Jurado evaluador:

Hugo Lorenzo Agüero Alva

Presidente

Dr. Noel Alcas Zapata

Secretario

Dr. Edwin Alberto Martínez López

Vocal

Dedicatoria

A Dios, por haberme permitido llegar hasta este punto y por haberme dado salud para lograr mis objetivos. A mis padres y hermanos, por los valores que me han inculcados y por haber sido el pilar fundamental en todo lo que soy. A mi esposa e hijos, por su apoyo y comprensión de cada día, por el valor mostrado para salir adelante y por su amor.

Agradecimiento

A Dios, por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera. A mis padres y hermanos, por su apoyo en todo momento. A mi esposa Juana, por su apoyo y paciencia constante en momentos buenos y malos. A mis Hijos, por ser parte significativa de mi vida. A la universidad Cesar Vallejo y al Dr. Edwin Alberto Martínez López, por el apoyo brindado y por los conocimientos que me han transmitido.

Declaratoria de autoría

Yo, José León Pérez Baltazar, estudiante de la de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad Cesar Vallejo, declaro el trabajo académico titulado “La Dirección Estratégica y la Gestión Institucional de los Centros Educativos Públicos de Cañete, Lima 2017”, presentada, en 107 folios para la obtención del grado académico de Magister en Gestión Publica, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 09 de julio del 2017

.....

José León Pérez Baltazar

DNI N° 15417191

Presentación

Señores miembros del jurado:

Se pone a su consideración el presente trabajo de investigación, titulado: “La dirección estratégica y la gestión institucional de los centros educativos públicos de Cañete, Lima 2017”.

En la presente investigación, se llevó a cabo una correlación de resultados hallados en torno a la dirección estratégica y su incidencia con la gestión institucional de los centros educativos públicos. Recordemos que si se utiliza adecuadamente la planificación, la organización, la dirección y la supervisión; estos componentes inciden positivamente en la gestión institucional de los centros educativos. Así mismo debemos tener en cuenta que para lograr mejores resultados en el cumplimiento de las metas, debemos propiciar el fortalecimiento de las capacidades de los directores y docentes. En la investigación se utilizó un cuestionario de 54 preguntas, la que se aplicó a los directores de las instituciones educativas de la provincia de Cañete. La población considerada para este estudio es de 70 directores y la muestra a la que se le aplicó el cuestionario es de 40 directores.

La investigación está dividida en ocho capítulos: En el Capítulo I: Introducción, Capítulo II: Marco metodológico, Capítulo III: Resultados, Capítulo IV: Discusión, Capítulo V: Conclusiones, Capítulo VI: Recomendaciones, Capítulo VII: Referencias bibliográficas y Capítulo VIII: Anexos.

Señores miembros del jurado, espero que la presente investigación merezca su atención, evaluación y aprobación.

El investigador.

Índice

	Pag.
Carátula	i
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de Tablas	ix
Índice de Figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	13
1.1 Antecedentes	15
1.2 Fundamentación técnica y humanística	19
1.3 Justificación	40
1.4 Problema	41
1.5 Hipótesis	42
1.6 Objetivos	43
II. Marco metodológico	45
2.1 Variables de la investigación	46
2.2 Operacionalización de la variable	49
2.3 Metodología	51
2.4 Tipos de estudio	51
2.5 Diseño	52
2.6 Población, muestra	52
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	53
2.8 Método de análisis de datos	56
2.9 Aspectos éticos	56

III. Resultados	57
3.1 Descripción de resultados	58
3.2 Prueba de hipótesis	60
IV. Discusión	67
V. Conclusiones	71
VI. Recomendaciones	74
VII. Referencias	76
VIII. Anexos	80
• Anexo 1: Matriz de consistencia	81
• Anexo 2: Matriz de datos	82
• Anexo 3: Instrumento	84
• Anexo4: Formato de Validación de instrumento	88
• Anexo 5: Artículo científico	98

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Matriz de Operacionalización de variable 1: Dirección estratégica	49
Tabla 2	Matriz de Operacionalización de variable 2: Gestión institucional.	50
Tabla 3	Criterio de evaluación por expertos	54
Tabla 4	Alfa de Cronbach de la variable dirección estratégica.	55
Tabla 5	Alfa de Cronbach de la variable gestión institucional.	56
Tabla 6	Descripción de los niveles de dirección estratégica.	58
Tabla 7	Descripción de los niveles de gestión institucional.	59
Tabla 8	Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman	60
Tabla 9	Coeficiente de correlación de Spearman entre las variables dirección estratégica y gestión institucional	61
Tabla 10	Tabla cruzada de las variables dirección estratégica y gestión institucional.	61
Tabla 11	Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión planificación y la variable gestión institucional.	63
Tabla 12	Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión organización y la variable gestión institucional.	64
Tabla 13	Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión dirección y la variable gestión institucional.	64
Tabla 14	Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión supervisión y la variable gestión institucional	65

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Niveles de dirección estratégica	58
Figura 2	Niveles de gestión institucional	59
Figura 3	Relación entre las variables dirección estratégica y gestión institucional	62

Resumen

En el presente trabajo de investigación se estudió los conceptos relacionados con la dirección estratégica y la gestión institucional. Tuvo como objetivo general: Determinar la relación que existe entre la dirección estratégica y la gestión institucional de los centros educativos públicos de Cañete, Lima 2017.

El tipo de investigación fue básica sustantiva; el diseño fue correlacional - transversal. La muestra estuvo representada por 40 directores de los centros educativos. Para medir las variables de estudio se empleó la técnica de la encuesta, como instrumento de empleo el cuestionario tipo Likert, los cuales fueron correctamente validados por los expertos y aplicados a los directores de la muestra; logrando conocer la relación entre dirección estratégica y gestión institucional.

Esta investigación logro conocer la relación entre dirección estratégica y gestión institucional, demostrada que si existe correlación significativa entre la dirección estratégica y la gestión institucional de los centros educativos públicos de Cañete. Siendo esta correlación de nivel positiva moderada entre las dos variables y estadísticamente significativa.

Palabra clave: Dirección Estratégica, Gestión Institucional.

Abstract

In the present work of investigation, the concepts related to the strategic direction and the institutional management were studied. It had as its general objective: To determine the relationship that exists between the strategic direction and the institutional management of the public schools of Cañete, Lima 2017.

The type of research was substantive basic; the design was correlational - transverse. 40 directors of the educational centers represented the sample. To measure the study variables, the survey technique was used as an instrument for using the Likert questionnaire, which were correctly validated by the experts and applied to the sample directors; Knowing the relationship between strategic management and institutional management.

This research was able to know the relationship between strategic management and institutional management, demonstrated that if there is a significant correlation between the strategic direction and institutional management of public schools in Cañete. This positive level correlation was moderate between the two variables and statistically significant.

Keyword: Strategic Management, Institutional Management.

I.- Introducción

En la actualidad en las diversas instituciones educativas peruanas el término el liderazgo se utiliza constantemente el cual se encuentra personificado por el director quien debe tener la capacidad para dirigir la gestión escolar con un grupo de personas para conseguir resultados concretos en el proceso de aprendizaje de los alumnos razón de ser de una institución educativa. Esta persona que ejerce el liderazgo debe tener la capacidad de trabajar en conjunto con el personal docente, Administrativo, de servicio padres de familia y comunidad para lograr los objetivos institucionales en donde se debe tener en cuenta la gestión institucional, pedagógica y administrativa.

El liderazgo escolar se ha convertido en una de las prioridades para los sistemas educativos en todos los países. Los responsables de política educativa necesitan mejorar la calidad del liderazgo escolar y hacerlo viable. (Pont B, Nusche y Moorman H; 2013)

El director es responsable de la gestión de la Institución Educativa, así como lidera la elaboración del PEI, el PAT y el PCI. Las I.I.EE, organizadas en redes educativas, formulan el PEI y el PAT a nivel de su red; cuando se habla de la gestión lo primero que se realiza es la planificación que consiste en realizar un diagnóstico, sobre la gestión institucional, pedagógica y administrativa para poder realizar las mejoras necesarias para conseguir los objetivos institucionales que es ofrecer una educación de calidad sostenible en el tiempo. En la provincia de Cañete se observa que las instituciones educativas no tienen su proyecto educativo institucional que refleje verdaderamente su realidad y que sobre ese diagnóstico se pueda plantear sus objetivos estratégicos sobre el cual se desprende su plan anual de trabajo, proyecto curricular institucional y el reglamento interno como marco normativo que garantice el funcionamiento de la institución educativa. Estos documentos son elaborados y procesados con una rigurosidad técnica, legal y pedagógica, que sirven para la toma de decisiones. Estos documentos son aprobados mediante una Resolución Directoral en la institución educativa y forman parte del acervo documental del colegio. Ejercer el Liderazgo en los centros educativos de la jurisdicción de la provincia de Cañete, no es del todo adecuado a pesar del esfuerzo del Ministerio de Educación en realizar programas de inducción de los directores sobre el conocimiento del

liderazgo, manejo de paradigmas, elaboración de documentos de gestión, evaluación, valores, etc.

Estimular el liderazgo, desde el nivel directivo hasta la base de la organización, dinamiza la toma de decisiones y se genera experiencias que mejoran el clima no sólo en términos de unión interpersonal sino también en función de prioridades y objetivos; el comportamiento y la actitud de la persona que asume la dirección en la escuela o la docencia en el aula, son una característica fundamental que determina la calidad y el éxito de procesos de cambio, además el comportamiento y la actitud de quienes dirigen las organizaciones educativas corresponden a un tipo de liderazgo en la medida que orienta la visión, misión y acción del establecimiento a la consecución de logros y metas a través de un incremento de los resultados de aprendizaje (Galdámez , Pinto y Rodríguez, 2012).

La gestión de la calidad en los centros educativos es una necesidad primordial para la mejora de los centros de formación reglada, siendo la falta de información fiable la que permita tanto a la dirección del centro y a la administración educativa la toma de decisiones. Por ello, es necesario diseñar, implantar y poner en marcha un sistema de indicadores, que sea un instrumento de información externa e interna del centro para la mejora y que sirva para la toma de decisiones sobre cada centro educativo, (Femenía, 2013).

1.1 Antecedentes

Antecedentes internacionales

En la tesis de Pérez (2014), con título “Administración y Gestión Educativa desde la perspectiva de las Practicas de Liderazgo y el ejercicio de los Derechos Humanos en la Escuela Normal Mixta Pedro Nufio” con motivo de optar por el título de Master en Educación en Derechos Humanos de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazan, en la ciudad de Tegucigalpa - Honduras; la cual buscó conocer la influencia de las prácticas de Liderazgo en el desarrollo de las funciones administrativas. La investigación corresponde a un enfoque cuantitativo, se utilizó la recolección y análisis estadístico, tipo transversal

con alcance descriptivo. Llego a la conclusión que estas no son adecuadas; debido a que las características de las personas que integran la directiva docente no son apropiadas para el cargo; uno de las características es: la escasa o falta de formación en el área administrativa; porque esta persona que trabaja en la administración solo cuenta con experiencia docente y no científica sobre los temas de liderazgo y gestión administrativa.

En la tesis de Rentería y Quintero (2013), en su investigación “Diseño de una Estrategia de Gestión Educativa para Mejorar los Niveles de Convivencia en el Colegio Rafael Uribe Uribe de Ciudad Bolívar, en la Jornada de la Mañana” con motivo de optar el Título de Magister en Educación en la Pontificia Universidad Javeriana, en la ciudad de Bogotá – Colombia, el instrumento utilizado fue la encuesta. La población objeto de estudio es de 102 estudiantes de modalidad mixta, con edades comprendidas entre los 10 y 18 años. La investigación trato de buscar cómo diseñar una estrategia de gestión educativa para mejorar los niveles de convivencia entre los diferentes miembros de la comunidad educativa del colegio Rafael Uribe Uribe, llegando a concluir que el docente que hace labor administrativa tiene una gran responsabilidad social y ética con su profesión, al igual que es deber del centro educativo realizar, promover e implementar un proceso de capacitación continua, y así, hacer del maestro un verdadero profesional de la educación. En la gestión de su centro educativo el director docente y los profesores deben ser facilitadores de la generación de conocimiento en los alumnos, así mismo que cultura ciudadana, valores universales, comunidad educativa, y convivencia pacífica, es así como se genera calidad educacional promoviendo la inclusión social con igualdad de derechos, el reconocimiento de la diversidad y el respeto a los derechos humanos.

En la tesis de Gonzales (2013), con título “Liderazgo del director para el desempeño laboral de los docentes en la U.E.E. José Tadeo Monafas” con motivo de optar por la especialización en Gerencia Educativa en la Universidad Santa María, en la ciudad de Zulia – Venezuela, la investigación fue descriptiva, de campo, no experimental, transversal, la población estuvo conformada por 02 directivos y 22 docentes. La investigación buscó relacionar el liderazgo del director y el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Estatal

José Tadeo Monagas ubicada en el municipio Baralt, estado Zulia, llegando a concluir que los que dirigen la institución seleccionada no implantan un estilo de liderazgo que lleva o induce un incremento en la mejora de la labor del docente, por tanto no ofrecen espacios que involucren al personal en la toma de decisiones en temas que tienen relación con el bienestar de la institución educativa, la dirección posee en un nivel mediano bajo los elementos del liderazgo necesario para el adecuado ejercicio de su función.

En la tesis de Vilorio, E. (2013), con título “Estrategias gerenciales para el fortalecimiento de la calidad educativa” con motivo de optar por la especialización en Gerencia Educativa en la Universidad Santa María, en la ciudad de Zulia – Venezuela, la investigación fue documental con diseño bibliográfico que permitió el análisis de documentos y aportes teóricos de diversos autores. La investigación buscó estudiar las estrategias gerenciales que tienen los directivos para fortalecer la calidad educativa en la Escuela Técnica Agropecuaria Segundo Álvarez ubicada en el municipio Baralt, llegando a la conclusión que se requiere una gerencia educativa capaz de implementar estrategias que promuevan el trabajo colectivo de una institución escolar enfocada a alcanzar la misión y la visión organizacional que conduzcan al logro de los objetivos institucionales, que permitan obtener respuestas a las carencias de la comunidad, principalmente de la calidad educativa.

Antecedentes Nacionales

En la tesis de Ibarra (2012), con título “Planeamiento estratégico y su relación con la gestión de la calidad de la Institución Educativa Kumamoto I N° 3092- Puente Piedra-Lima- año 2011” con motivo de optar por el título de Magíster en Educación con mención: Evaluación y Acreditación de la Calidad Educativa en la Universidad Nacional Mayor De San Marcos, en la ciudad de Lima – Perú, la investigación científica realizado es básica, correlacional causal no experimental, los factores de estudio fueron dos: el planeamiento estratégico y la gestión de la calidad de la institución educativa Kumamoto I N° 3092 Puente Piedra Lima 2011. La población y muestra estuvo conformada por 65 docentes de la IE Kumamoto distribuidos de la siguiente manera: 24 primaria y 41 de secundaria. El diseño de

la investigación es transeccional, correlacional, causal, bivariada, transversal. Para la recolección de datos se utilizó cuestionarios. El cual intento encontrar cuál es la relación entre el planeamiento estratégico con la gestión de la calidad de la institución educativa Kumamoto N° 3092-Puente Piedra, Región Lima, 2011. Mediante el análisis del chi cuadrado se encontró los siguientes resultados 2χ Con $(3-1) \times (3-1) = 2 \times 2 = 4$ grados de libertad, y una significancia de 0.05, donde $2 \times t = 2 \times 0.95,4 = 9.49$ (valor hallado de la tabla de distribución chi cuadrado) El valor $2 \times = 5.45 < 2 \times t = 9.49$ y de conformidad a lo establecido en la regla de decisión, se aceptó la hipótesis de la investigación, es decir, el planeamiento estratégico, se relaciona significativamente con la gestión de calidad de la Institución Educativa Kumamoto I N° 3092- Puente Piedra.

En la tesis de Areche (2013), con título “La Gestión Institucional y La Calidad En El Servicio Educativo Según La Percepción De Los Docentes Y Padres De Familia Del 3°, 4° Y 5° De Secundaria Del Colegio “María Auxiliadora” De Huamanga-Ayacucho, 2011” con motivo de optar el título de Magister en Educación con mención En Gestión De La Educación en la Universidad Nacional Mayor De San Marcos, Lima – Perú, la investigación fue de tipo descriptivo y correlacional, con diseño no experimental, de corte transversal, aplicó la técnica de la encuesta, a 145 padres de familia y 21 docentes que conforman la muestra, y se usó como instrumento el cuestionario estructurado por ítems en escala Likert. La investigación buscó determinar en qué medida la gestión institucional se relaciona con la calidad de los servicios educativos, según la percepción los docentes y padres de familia del 3° 4° y 5° de secundaria del colegio “María Auxiliadora” de Huamanga Ayacucho, 2011 y llegando a concluir que los resultados arrojaron la existencia de una asociación significativa entre la gestión institucional y la calidad del servicio educativo ($r = 77.4\%$, $\chi^2 = 126.546$; $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$; Inercia = 72.2%). Además, cabe resaltar que la dimensión de la gestión institucional más asociada a la calidad de servicio educativo resultó ser el liderazgo ($r = 97.1\%$; $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$). Si bien es cierto los resultados encontrados muestran un alto nivel tanto en la gestión institucional ($p = 76.5\%$;) como en la calidad de servicio educativo ($p = 71.1\%$), es de notar que el 29.66% de los padres de familia opinan que el nivel de la organización del Colegio María

Auxiliadora de Ayacucho es bajo, siendo este uno de los puntos sensibles a tocar en la toma de decisiones.

En la tesis de Elera (2012), con título “Gestión Institucional y su Relación con la Calidad del Servicio en una Institución Educativa Pública de Callao” de Lima - Perú, con motivo de optar el título de Maestro en Educación en la Mención de Evaluación y Acreditación de la Calidad Educativa en la Universidad San Ignacio de Loyola, la investigación utilizó un diseño descriptivo correlacional, la muestra lo conformaron un total de 148 alumnos de 5º de secundaria, sus padres, y docentes, a quienes se les aplicó una encuesta para recoger sus percepciones respecto identificar la relación existente entre la gestión institucional y la calidad del servicio educativo. La investigación llegó a la conclusión, que existe relación significativa entre la variable gestión institucional y la variable calidad del servicio educativo de 0.003 en docentes y 0,000 tanto en alumnos como en padres de familia a un nivel alfa de 0,05, en la institución educativa Dora Mayer del distrito de Bellavista-Callao. Asimismo, existe una relación significativa entre las dimensiones (liderazgo directivo, planificación estratégica, evaluación de la gestión educativa, clima institucional, capacitación Del personal y desempeño docente) con la calidad del servicio educativo.

1.2 Fundamentación técnica y humanística.

Bases teóricas de la variable dirección estratégica.

Variable 1. Dirección estratégica.

La dirección estratégica tiene sus antecedentes en los años 1990 cuando se dio la conferencia a realizada en estados unidos para manifestar que había una nueva disciplina científica denominada dirección estratégica en el que participaron una serie de exponentes como Rumelt, Schendel y Teece.

La Dirección Estratégica viene del inglés “Strategic Management” y comprende la filosofía de gestión empresarial que trata de conducir los esfuerzos de las instituciones hacia cambios sostenibles en el largo plazo. Privilegia el análisis del entorno y el uso de técnicas prospectivas. (Keraga, 2014).

La palabra dirección estratégica proviene de una palabra inglesa “Strategic Management” que en su origen tiene el significado de conducir los esfuerzos para realizar cambios sostenibles en el tiempo teniendo en cuenta su contexto.

La Dirección Estratégica representa un enfoque de administración que se sustenta en el rechazo del determinismo y la fatalidad; que considera que el esfuerzo del hombre y de la entidad permiten elegir libremente el futuro de ésta; que apuesta por la meditación, los conocimientos, la rigidez, a la vez que pone énfasis en la apertura al cambio y la creatividad en busca de fortalecer la capacidad de adaptarse al cambio y la renovación que otorga un marco para la toma de decisiones más importantes de la institución, haciendo uso de una metodología que llama a la reflexión sistemática, y una conducta proactiva y orientada al futuro. (Lantigua, 2015).

Comentando la definición de dirección estratégica por Lantigua afirma que es un enfoque que busca solucionar los problemas administrativos en una institución o dependencia utilizando los procedimientos adecuados conjuntamente con el esfuerzo de todos sus integrantes en el que este grupo de personas siempre reflexiona críticamente sobre sus responsabilidades dentro de la empresa y los objetivos institucionales que se deben cumplir con la finalidad de dar un buen servicio y obtener un buen producto. Resumiendo, se puede manifestar como un proceso holístico en el que se acuerda las decisiones con la finalidad de asegurar el éxito de la empresa por ende su continuidad en el tiempo con resultados de calidad.

Asimismo, por lo expuesto por Valverde la dirección estratégica busca tomar decisiones y realizar acciones que conlleven al logro de los objetivos institucionales ya sean empresas o instituciones educativas en el que todos sus componentes desde el director o gerentes, jefes de área, trabajadores, etc. trabajen bajo una forma que conlleve al éxito de lo que realizan en el que todos funcionan encadenadamente y realicen una evaluación en conjunto para detectar sus logros y dificultades y sobre estos resultados realizar sus planes de mejora.

La dirección estratégica induce a la toma de decisiones oportunas y concretas sobre los objetivos de las organizaciones como lo es la escuela, esto da

origen a una orientación estratégica para todos los profesionales y trabajadores en la misma organización, lo que da como resultado una apropiada presentación y evaluación de planes sincronizados en las diferentes áreas que la componen. (Velarde, 2014).

Este nuevo enfoque de dirección estratégica se crea con la finalidad de realizar en primer lugar un análisis de la situación interna y externa, opinión objetiva y subjetiva de sus integrantes en relación a su organización y como está constituida partiendo de un diagnóstico de la realidad en la que se encuentra la empresa para detectar que aspectos positivos tiene en su organización interna y que debe aprovechar de su entorno para poder competir con otras instituciones utilizando una serie de estrategias para resolver los problemas de la empresa o institución para ofrecer un servicio de calidad.

La planeación estratégica tiene como finalidad constituida la fundamentación del análisis del entorno interno y externo, con percepciones micro y macro estructurales. Las organizaciones identifican sus debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas (FODA), donde la competitividad tiene gran importancia, lo que lleva a concretar estrategias dirigidas a resolver problemáticas que conducen al logro de los objetivos institucionales. (Velarde, 2014).

Toda organización en esta época del siglo XXI está sometida a constantes cambios que se producen actualmente en este mundo globalizados en el que hay que tener en cuenta el contexto social en donde se ubica la empresa o institución en el que se tiene que tomar una serie de decisiones que tiene que realizarlo estratégicamente para explotar todas sus potencialidades teniendo en cuenta el desarrollo de sus trabajadores para garantizar la supervivencia de la empresa por eso la dirección estratégica se dividen en tres fases: (a)definición de objetivos estratégicos: Define la filosofía y misión de la empresa o institución; establece los objetivos a corto y largo plazo para lograr la misión de la empresa, que define las actividades de negocios presentes y futuras de una organización. (b) planificación estratégica: formula diversas estrategias posibles y elige la que será más adecuada para conseguir los objetivos establecidos en la misión de la empresa; desarrollar una estructura organizativa para conseguir la estrategia. (c)

implementación estratégica: asegura las actividades necesarias para lograr que la estrategia se cumpla con efectividad y controla la eficacia de la estrategia para conseguir los objetivos de la organización. (Muñiz, 2014)

Las tres fases establecidas por Muñiz dentro de las cuales encontramos en primer lugar la definición de objetivos estratégicos en el que toda empresa tiene su plan de desarrollo en el que se propone en primer lugar la filosofía, la visión, misión valores y objetivos que debe logra la empresa a corto mediano y largo plazo y se establecen las actividades para él logro de estos objetivos y esta visión, misión, filosofía, y valores establecidos por la empresa o institución educativa. La segunda fase denominada planificación estratégica en el que se escogen las estrategias más adecuadas para poder lograr los objetivos propuestos en su plan de desarrollo y en la última fase sobre la implementación estratégica es esta fase se escoge las actividades que se deben desarrollar para conseguir los objetivos a corto, mediano y largo plazo a través de un seguimiento y acompañamiento para sus logros institucionales.

Para que la dirección estratégica logre sus objetivos es necesario implementar una serie de herramientas como es la matriz Ansoff creada por Igor Ansoff en el año de 1957.

Esta matriz, es la herramienta adecuada para determinar la dirección estratégica de crecimiento de una empresa, por tanto, solamente es beneficioso para aquellas empresas que se han fijado objetivos de crecimiento. (Espinoza R., 2015)

Dimensiones de la variable dirección estratégica

Las dimensiones sobre la variable dirección estratégica están las establecidas por Chiavenato, Jhonson, Scholes son las siguientes.

Planificación

Chiavenato (2009) definió la planeación como: "Planeación es la determinación de los objetivos y elección de los cursos de acción para lograrlos, con base en la investigación y elaboración de un esquema detallado que habrá de realizarse en

un futuro” (p. 228).

Comentando la definición realizada por Chiavenato manifiesta que la planificación es la parte importante porque permite establecer que objetivos tienen que realizarse en función al diagnóstico arrojado sobre la situación de la empresa o institución educativa sobre el cual se tiene que plantear que se debe lograr, asimismo dice que tiene los siguientes principios: (a) Factibilidad: que sea posible de realizar, (b) Objetividad y cuantificación: se tiene que realizar un diagnóstico estableciendo todas las actividades que realizó la empresa de un forma retrospectiva y lo que el contexto requiere para tomar las decisiones oportunas sin afrontar riesgos que lo lleven al fracaso,(c) Flexibilidad, todo modelo debe ser flexible para poder corregir las posibles dificultades que se presenten, (d) Unidad: todas las actividades establecidas para lograr los objetivos a corto, mediano y largo plazo deben estar organizados en un plan estratégico que le dé direccionalidad a logro de los objetivos institucionales y (e) Intercambio de estrategias: si la planificación de los objetivos se expande más del tiempo planificado se tiene que rehacer un nuevo plan para conseguir los objetivos institucionales.

De igual modo, Louffat (2014) definió la planeación como:

El elemento encargado de determinar cómo debe ser la empresa en el presente, así como lo que quiere ser en el futuro, para lo cual debe definir claramente cuál es su misión, su visión y sus objetivos(p. 45).

Louffat manifiesta que la planificación se realiza teniendo en cuenta lo realizado en el pasado y lo que se viene en el presente y futuro teniendo en cuenta sobre todo su visión y misión teniendo en cuenta sus fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas para poder afrontarlas con las estrategias adecuadas mediante una operacionalización objetiva que permita tener una sostenibilidad económica y social en el tiempo.

La planificación es realizar un diagnóstico sobre la situación de la empresa o institución para luego elaborar sus objetivos generales y específicos los cuales

se deben reflejar y articular coherentemente en sus documentos de gestión como son el proyecto curricular institucional, plan anual de trabajo, planes de mejora, plan anual de trabajo, en cuya elaboración y ejecución deben participar toda la comunidad educativa en donde se encuentra ubicado la institución educativa en el que se deben articular los contenidos transversales propuestos por el ministerio de educación los cuales deben ser contextualizados de acuerdo a su realidad sobre el cual se deben formular las siguientes estrategias según Vargas, la planificación consiste en la formulación de estrategias para: (a) La organización del trabajo docente en equipos,(b) La equidad en la distribución y asignación de los recursos pedagógicos,(c) La comunicación oportuna y eficaz para lograr aprendizajes de calidad. (Vargas, 2010).

Proceso y actividades educativas.

El proceso educativo se basa en la difusión de valores y saberes. Si esquematizamos el proceso de la manera más sencilla, encontraremos a una persona que se encarga de transmitir dichos conocimientos, el proceso educativo no suele ser unidireccional, sino que es interactivo quienes están aprendiendo, también pueden enseñar; el proceso de aprendizaje es un proceso de interacción profesor-alumno, los roles de ambos deben cambiar con una constante flexibilidad (Martínez y Sánchez, 2014).

Sobre el proceso y actividades educativas se refiere a que los docentes deben difundir e internalizar en sus educandos y docentes sus saberes y valores establecidos en sus documentos de gestión en el que interactúan constantemente para poder conseguir el aprendizaje de los alumnos que son razón de ser de una institución educativa. En el proceso de enseñanza aprendizaje es necesario que se realice la motivación en forma constante, seleccionar los recurso y materiales adecuados para que el alumno desarrolle sus capacidades y por ende sus competencias establecidas en su diseño curricular. Asimismo, tener en cuenta las limitaciones que tiene la institución para poder afrontar con éxito el logro de sus objetivos institucionales.

Estrategias.

Las estrategias de aprendizaje y enseñanza son un instrumento activo que permite potenciar capacidades personales y sociales, de los docentes, además de mejorar su desempeño profesional. Las capacidades o habilidades cognitivas permiten alcanzar un pensamiento capaz de tratar con lo complejo a partir de lo rutinario, con la finalidad de determinar las dificultades en los procesos de aprendizaje, la efectividad de las estrategias, proveer los recursos didácticos y proyectarse como institución (Vargas, 2012).

Comentando lo comentado por Vargas sobre las estrategias estas son las que marcan la forma como se va realizar lo planificado para conseguir resultados y en una sesión de aprendizaje logra desarrollar las capacidades de los estudiantes y también realizar un diagnóstico sobre sus debilidades que tienen.

La aplicación de las estrategias en la elaboración de una planificación curricular requiere de un trabajo en equipo para poder concatenar las ideas en una sola que permita conseguir resultados concretos en el que se establecen en primer lugar los objetivos o metas y estrategias para lograr su desarrollo, realizar todas las coordinaciones en forma dinámica y activa teniendo en cuenta la parte logística para su respectiva ejecución.

El desarrollo de la ejecución curricular necesariamente tiene que utilizar estrategias para el logro de lo planificado. Los directores y docentes ponen en práctica una serie de estrategias para poder conducir la institución educativa como también el proceso de enseñanza aprendizaje que es la parte medular del proceso educativo.

Objetivos.

Los objetivos son parámetro de evaluación a nivel de educación, es el resultado que se espera logre el alumno al finalizar un determinado proceso de aprendizaje (Santamaría, 2014).

Santamaría manifiesta que los objetivos son parte constitutiva del proceso educativo que forma parte antes durante de todo el proceso educativo, ya que es

la que marca la dirección que deben tomar la institución y que actividades se deben realizar para cumplir con lo planificado en estos objetivos que debe cumplir la institución educativa dentro de la institución y sobre todo en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje para el que los estudiantes desarrollen sus competencias que le ayude a enfrentar este mundo globalizado.

Los objetivos según lo establecido por diversos autores mayormente se clasifican en objetivos generales y específicos pero lo esencial es que estos objetivos indiquen el camino para mejorar la calidad educativa de los aprendizajes de los estudiantes.

Presupuesto.

Es una herramienta de planificación, de gestión y control expresado en términos económicos financieros, dentro del marco de un plan estratégico. Es la toma anticipada de decisiones. Presupone un conjunto de connotaciones como previsión, organización, coordinación de esfuerzos, control de acciones y de resultados. “Es la expresión financiera de la planificación”, mediante la cual se asigna recursos y se determinan gastos para cumplir con los objetivos trazados en los planes de desarrollo económico y social en un período de tiempo. Es algo que se lleva a cabo antes de efectuar una acción; es un proceso que se dirige a una proyección de unos o más futuros deseados (Minedu, 2012).

Según lo manifestado por el Minedu sobre el presupuesto es que es una herramienta desde el punto de vista económico que permite financiar económicamente el logro de las actividades para poder conseguir los objetivos planificados dentro de los documentos de gestión y dar sostenibilidad al proyecto educativo institucional.

Organización.

Chiavenato (2009) definió la organización como:

“Establecimiento de la estructura para la sistematización racional de los recursos, mediante la determinación de jerarquías, disposición, correlación y agrupación de actividades, con el fin de poder realizar y abreviar las funciones del grupo social”

(p. 235).

La organización es parte fundamental del sistema que se adopta para poder conseguir resultados sobre las funciones que tiene que cumplir cada uno de sus recursos humanos y económicos, que tiene que tener los siguientes elementos: estructura en este elemento se tiene que tener en cuenta su organigrama, estructural funcional y nominal para poder cumplir con lo planificado, la sistematización permite coordinar en forma permanente para lograr realizar el trabajo eficientemente, la asignación de actividades y responsabilidades, es necesario asignar funciones a los diversos integrantes de la institución educativa de acuerdo al perfil que tienen, jerarquía en toda institución tiene que ver la jerarquización de funciones para cumplir con las actividades planificadas. La planificación tiene como objetivo establecer los medios más sencillos para realizar su labor de la mejor forma posible.

Por su parte Louffat (2014) señaló que la organización es el elemento encargado de establecer el diseño organizacional “más adecuado” a la realidad institucional. Para ello resulta necesario establecer un modelo organizacional que se contextualice con los parámetros estratégicos definidos previamente en la planeación. Una vez definido el modelo, se debe diseñar el organigrama que represente a la institución de forma técnica en cuanto a los parámetros de ubicación sus diversas unidades orgánicas y de puestos, en cuanto a su nomenclatura, en cuanto a su información y figuras a ser empleadas (p. 51).

Instrumentos de Gestión.

Los instrumentos de gestión son herramientas que permiten normar la gestión escolar a través de sus dimensiones gestión institucional, administrativa y pedagógica aprobados por una resolución directoral amparados en un marco normativo emitido por el Ministerio de Educación los cuales deben ser elaborados por toda la comunidad educativa partiendo de un diagnóstico en este caso utilizando el análisis FODA cuyo instrumento en primer lugar a elaborar es el proyecto educativo institucional. Luego se desprende el plan anual de trabajo que es un instrumento que permite lograr los objetivos a corto plazo, también el proyecto curricular institucional que agrega el diseño curricular contextualizado de

acuerdo a su realidad, si hay algún problema para superarlo se elabora un plan de mejora institucional, luego es necesario que exista que regule el funcionamiento de la institución educativa en este caso es el reglamento interno y sobre el cual se desprende el manual de funciones y al finalizar el año elaborar el informe de gestión anual que tienen toda la memoria de lo realizado durante el año de acuerdo a lo planificado en sus documentos de gestión y la norma técnica y compromisos de gestión establecidos por el ministerio de educación.

Dirección.

Louffat (2014) definió la dirección como: “Es el elemento encargado de velar por la ejecución de lo planeado y organizado” (p. 71).

Las acciones administrativas que se realizan en un centro educativo lo realizan el personal administrativo que realizan estas actividades establecidas en el organigrama estructural y funcional y el reglamento interno los cuales tiene que tener identidad y existir un buen clima institucional entre todos los miembros de la institución educativa y que tienen que tener el perfil adecuado para poder utilizar los conocimientos adecuados para cumplir con su función.

Por su parte Chiavenato (2009), manifestó que “esta etapa del proceso administrativo, llamada también ejecución, comando o liderazgo, es una función de tal importancia, que algunos autores consideran que la administración y la dirección son una misma cosa” (p. 237).

Asimismo, Castillo determino cuatro elementos de la dirección: “1) Desempeño de los cargos. 2) Comunicación, 3) Liderazgo y motivación del personal, y 4) Orientación hacia los objetivos (Castillo, 2012).

La dirección es esencial e importante en la dirección de una institución porque permite dirigir la institución en el que sus integrantes tienen que trabajar cumpliendo sus responsabilidades asignados en el cargo que desempeñan para cumplir con los objetivos trazados en sus documentos de gestión.

Gestión Administrativa.

El termino gestión administrativa se refiere al conjunto de actividades para utilizar los recursos humanos y financieros para garantizar el cumplimiento de lo planificado y dar sostenibilidad a lo planificado en el tiempo.

La gestión administrativa comprende el conjunto de acciones para movilizar los recursos que contribuyan al logro de los objetivos institucionales en el plazo previsto. La gestión administrativa es el apoyo que brinda los recursos humanos y materiales para el logro de los objetivos de la institución educativa en los plazos establecidos.

La administración comprende: organización, metas, recursos y una serie de procesos para conseguir resultados a corto, mediano y largo plazo que se plantea la institución educativa. Las fases del proceso administrativo son:(a) El planeamiento del diseño, el diagnóstico, los objetivos, las metas, estrategias, el presupuesto, la elaboración de planes, programas, y proyectos. (b) La organización de las labores educativas, el establecimiento de las funciones, la estructura, los cargos, métodos, procedimientos, sistemas. (c) La dirección implica liderazgo, dirigir, influir y motivar al personal de la institución educativa; las comunicaciones internas y externas; la toma de decisiones; delegación de funciones; desconcentración y descentralización de las tareas. (d) El control, implica la anticipación y prevención, a través del monitoreo, la evaluación, verificación, orientación y retroalimentación del sistema (Vargas, 2010).

Comentando las fases de la gestión administrativa lo primero que se tiene que realizar es el diagnóstico para luego planificar estableciendo los objetivos en base a metas que tienen que estar respaldadas por el presupuesto económico que garantice la ejecución de los planes o proyectos de trabajo, luego se refiere a la organización que tiene que tener la institución asignando cargos que tienen que realizar, pero es necesario que esta institución funcione bajo la dirección de una persona que debe tener la capacidad para ejercer el liderazgo institucional, el cual tiene que tener la capacidad de ejercer un control dentro de ella para garantizar el cumplimiento de sus objetivos.

Gestión institucional.

La gestión institucional “se refiere al conjunto de actividades para conducir las funciones administrativas que sirven de apoyo a la gestión pedagógica. Asimismo, menciona entre las principales actividades de dirección a la planificación, organización, comunicación, control y participación. También sostiene que la gestión institucional debe basarse en las siguientes estrategias: liderazgo y reingeniería (Sovero F., 2013).

Cada institución establece sus políticas educativas para alcanzar sus objetivos, asimismo se establecen líneas de acción que se deben ejecutar en las diversas instancias educativas, las cuales están relacionadas con lo que el contexto social necesita y desarrollar las capacidades y competencias que deben tener todo ser humano para desenvolverse en este mundo globalizado.

La gestión institucional, en particular, implica impulsar la conducción de la institución escolar hacia determinadas metas a partir de una planificación educativa, para los que resultan necesarios saberes, habilidades y experiencias con respecto al medio sobre el que se pretende trabajar, así como sobre las prácticas y mecanismos utilizados por las personas implicadas en las tareas educativas. En este punto, en estrecha relación con la actividad de conducción, el concepto de planificación cobra importancia debido a que permite el desarrollo de las acciones de conducción, administración y gestión educativas (Ruiz, 2015).

La UGEL N° 08 de Cañete es un organismo descentralizado del Ministerio de Educación y tiene a cargo a las instituciones educativas públicas y privadas, en las que los directores, docentes y personal administrativo, se encuentran administrados y monitoreados, a través de normas y sistemas establecidas por el Ministerio de Educación. En las instituciones educativas públicas se observa que algunos directores y docentes no manejan adecuadamente los sistemas y no logran cumplir con sus objetivos trazados y metas propuestas.

Gestión pedagógica.

Según Cárdenas, (2012) “la gestión pedagógica pretende endosar los conceptos generales de su misión al terreno específico de la educación. La finalidad de la disciplina, es el análisis de la organización del trabajo en el campo de la

educación” (p.13). Por esta razón está definida por el desarrollo de las teorías generales de la gestión y los de la educación. Aun así, no es una disciplina teórica. La disciplina que contiene comprende los contenidos de la gestión, así como por lo cotidiano de su práctica, está formado por la apuesta en práctica de los principios generales de la gestión y de la educación. En así que es una disciplina aplicada en un campo de acción; es una disciplina en donde se pone en acción los planos de la teoría, los de la política y los de la pragmática.

La gestión pedagógica es la parte medular y principal en una institución educativa, ella comprende la planificación curricular que comprende la programación anual, unidades didácticas, sesiones de aprendizaje, proyectos y actividades en donde se pone en práctica la didáctica que es el arte de enseñar de dirigir el proceso de enseñanza aprendizaje para desarrollar capacidades y competencias de los alumnos en las diferentes áreas establecidas por el currículo nacional el cual debe estar contextualizado de acuerdo a la realidad en donde se ubica la institución educativa.

Supervisión.

Otros de los aspectos a tener en cuenta es la supervisión educativa que hoy en día se ha transformado en el monitoreo y acompañamiento que se realiza en la parte administrativa y pedagógica en el que se busca comprobar si se está ejecutando lo establecido de acuerdo a lo establecido en el marco normativo para poder tomar las decisiones oportunas de mejoras en el proceso administrativo y pedagógico que es la parte esencial del proceso de enseñanza aprendizaje.

El objetivo principal de un profesor supervisor es apoyar a los docentes de aulas para que puedan perfeccionar el proceso de enseñanza a través de la utilización de técnicas y procedimientos especializados, los mismos que son producto de una planificación (Solís, 2013).

Variable 2: Gestión institucional.

Gestión.

En la definición de gestión, existen autores (Chiavenato, 2014; David, 2013; Robbins, 2014), manifiestan: la gestión es el conjunto de acciones y estrategias que emprende una administración pública o privada para alcanzar sus objetivos establecidos para la organización.

Asimismo, Casassus (2013), lo define como: “la capacidad de generar una relación adecuada entre la estructura, la estrategia, los sistemas, el estilo, las capacidades, la gente y los objetivos superiores de la organización, o que es lo mismo decir, la gestión es la capacidad de articular los recursos del cual tiene de tal manera llegar a lograr lo que se desea”

En el campo educativo, la Unesco – IPE (2012) definió la gestión como: un conocer de síntesis, con la capacidad de relacionar conocimiento y acción, ética y eficacia, política y administración en procedimientos que tienden a mejorar continuamente en las prácticas educativas; a la búsqueda y utilización de todas las posibilidades; y a la innovación constante como proceso sistemático (p. 17).

Comentando las definiciones sobre gestión realizados por Casassus, UNESCO- IPE coinciden al manifestar que gestión significa articular todos los componentes que forman parte de una institución para lograr sus objetivos institucionales en el que se tiene que articular la ética, moral para realizar un mejoramiento continuo e innovar de acuerdo a los últimos enfoques y modelos educativos propuestos para lograr la excelencia educativa.

Gestión institucional.

La palabra gestión es un término muy amplio debido a que no solo significa pedir algo, sino que conlleva un conjunto de pasos que se deben cumplir, se aplica en todas las organizaciones sean educativas o empresariales e implica renovación debido a que este es una forma de organizarse, donde se debe renovar no solo lo interior sino también lo exterior, se debe cambiar desde la economía hasta lo global, por lo que la institución se desenvuelve constantemente en un entorno totalmente cambiante. La gestión institucional fue ideada con el propósito de ir mejorando la estructura administrativa de la misma organización, de igual manera es un procedimiento que coadyuva a una buena inducción de las actividades y del

conjunto de situaciones relacionadas entre sí, que utilizan las administraciones para promocionar y posibilitar el conseguir la intencionalidad pedagógica en, con y para la acción educativa (Martínez, 2015).

La gestión institucional está relacionada con la elaboración y aplicación de los documentos de gestión como es el proyecto educativo, en él se plasma la identidad, los valores, visión, misión, perfiles, competencias, capacidades, contenidos, estándares a desarrollarse, objetivos, perfiles, proyectos y como ejerce el liderazgo la personas que dirigen la institución educativa.

Dimensiones de la variable gestión institucional.

Gestión pedagógica.

La gestión pedagógica en la que se basa el modelo educativo peruano es basada en competencias establecidas por Tobón en el que se busca desarrollar conceptos, procedimientos y actitudes en los estudiantes en el que el docente solo es un mediador que tiene que partir del contexto y de situaciones significativas, para eso es necesario que el docente parta de situaciones significativas, generar el interés y disposición para lograr aprendizajes importantes, que el alumno aprenda haciendo en la práctica, que se parte de los conocimientos previos que tiene el educando, construir un nuevo conocimiento, que aprendan del error o el error constructivo, generar el conflicto cognitivo, mediar el progreso de los estudiantes de un nivel de aprendizaje a otro superior, que realicen un trabajo en equipo y promover el pensamiento complejo.

En el proceso de enseñanza la mediación fortalece los vínculos socioemocionales, morales y cognitivos para observar, comprender y mejorar el aprendizaje en los procesos de mediación, la tarea del docente se desplaza hacia el alumno, eje central de la acción; el saber hacer de la acción se concreta por el aprendizaje de técnicas a través de experiencias, talleres, simulaciones, entre otros (Montas, 2008).

Unidades pedagógicas

La enseñanza no es solo una cuestión que resuelven los docentes en las aulas en

forma individual, con las experiencias cognitivas que poseen, sino que es un asunto de todos los docentes en su conjunto, los directores, padres de familia, los especialistas de la UGEL y el MINEDU.

La unidad de aprendizaje tiene como finalidad lograr la calidad de los aprendizajes el cual debe ser realizado en conjunto con todos sus integrantes y articulado entre los diferentes niveles de la educación. Contempla lo sofisticado de los aprendizajes de la enseñanza, como seleccionar, organizar los procesos.

Según la Dirección de Educación primaria, en las unidades didácticas se plantean los propósitos de aprendizaje para un tiempo corto, según lo establecido en la planificación anual, cómo será la evaluación (criterios y evidencias) y procesarán de acuerdo a una secuencia de sesiones de aprendizaje, haciendo uso de los recursos y estrategias que se requerirán (Minedu, 2017).

Comentando lo definido por el Minedu las unidades didácticas se desprenden de la programación anual, que se elabora teniendo en cuenta como se ha organizado en forma bimestral o semestral sobre el cual el docente elabora sus sesiones de aprendizaje.

Sesiones de Aprendizaje.

Las sesiones de aprendizaje son sesiones pedagógicas a modo de ejemplos para potenciar el trabajo del profesor. Están consideradas como herramientas curriculares, ya que en las unidades se detallan los aprendizajes esperados y el total de secuencias que se sugiere para lograrlos durante el presente año escolar, así como cada uno de los momentos que se sugiere para el desarrollo de cada una de las sesiones (Minedu, 2016).

Las sesiones de aprendizaje consideran momentos como son el inicio proceso y salida en el que docente planificas las actividades que se van a realizar durante el tiempo que va a durar, estrategias a utilizar para recoger los saberes previos, el material educativo a utilizar, los procesos pedagógicos, la evaluación e instrumentos a utilizar la meta cognición y las actividades de extensión que se van a realizar y en qué tiempo se van a desarrollar cada una de estas actividades.

Capacitación y evaluación docente.

Al hablar de capacitación docente hay que entender que se realiza cuando una persona desconoce sobre el tema que se le va a capacitar y de esta forma fortalecer sus capacidades y mejorar su desempeño ante los constantes cambios de los enfoques y modelos pedagógicos y la aparición de las tecnologías de la comunicación para poder plasmarlos en el proceso de enseñanza aprendizaje. En esta época es necesario que el docente se capacite debido a que tiene que pasar por una serie de evaluaciones para el ascenso de la escala magisterial como para los contratos o para cargos de directores y más aún para estar preparado para responder a las expectativas de los alumnos.

La evaluación es un proceso objetivo, mediante el cual se busca aclarar situaciones de la realidad, es el uso de parámetros, indicadores, métodos que promuevan la objetividad y la distancia entre lo que se está evaluando y las personas involucradas, por lo tanto, es la medición de un fenómeno, la evaluación de la docencia es un procedimiento de mucha importancia, ya que representa a uno de los principales agentes del desarrollo educativo, y son estos procedimientos quienes están generando en los alumnos el conocimiento, las habilidades, actitudes y valores, por ello, no se puede poner a discusión si la práctica docente debe ser evaluada. El impartir docencia es una actividad profesional compleja y que requiere ser considerada desde contextos específicos. Por este motivo, los procesos de evaluación de la docencia constituyen un reto para las instituciones de educación de los diferentes niveles educativos (Tadesco, 2013).

Gestión institucional

Comunidad educativa.

La comunidad educativa lo conforman todos los integrantes de la institución educativa, desde el director, personal jerárquico, docentes, personal administrativo y de servicios, alumnos, padres de familia y autoridades políticas y religiosas quienes intervienen en el proceso educativo con el fin de dar una educación de calidad en el todos comparten el rol que lo toca desempeñar

trabajando en conjunto.

Los primeros órganos responsables de la educación son: (1) Los alumnos son los protagonistas principales de la educación; son el fin y la razón de ser del sistema, (2) La familia son los primeros educadores, propiciando un clima de armonía, que facilita y asegura la educación integral; por esto se debe fortalecer a la familia. (3) El claustro de profesores, como educadores especializados y colaboradores y agentes del proceso. (4) El personal no docente, son miembros que no están directamente relacionados con la enseñanza, pero son correlativamente responsables en la acción educativa global; (5) La dirección y consejo de dirección, órganos colegiados que dependen de la Entidad Titular (Marconi, 2014).

APAFA.

La APAFA es el conjunto de padres de familia o apoderados de los niños que se encuentran estudiando en la institución educativa, los cuales se encuentran asociados y tiene funciones establecidas en el marco normativo emitido por el ministerio de educación y que se refleja en los reglamentos internos de las instituciones educativas.

La asociación de padres de familia es una entidad conformada por personas. Tienen las siguientes atribuciones: (1) Participar en el proceso de enseñanza de los hijos de sus asociados, tratando de incluir a las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades, (2) Colaborar en las actividades educativas que programa la institución educativa, promoviendo un clima de armonía que favorezca el aprendizaje (3) Verificar la distribución oportuna y un adecuado uso del material educativo utilizados por los alumnos, (4) Ver por la mejoría de los servicios básicos, la infraestructura, el equipamiento, mobiliario escolar y materiales, tanto educativos como lúdicos, (5) Gestionar la dotación de apoyo alimentario y todas aquellas actividades y servicios que contribuyan al bienestar de los estudiantes, (6) Recabar toda información que se relacione con el manejo administrativo, financiero y económico de la institución educativa, (7) Hacer la denuncia, ante las instancias correspondientes, las irregularidades que se producen en las instituciones educativas, (8) Participar, a través de comités, en

los procesos de adquisición de bienes y servicios que se ejecuten en las instituciones educativas y en los comités especiales que se constituyan en los órganos intermedios de gestión descentralizada, (9) Brindar información y rendir cuenta con documentos a los asociados, (10) Intervenir, a través de sus representantes, en el Consejo Educativo Institucional, (11) Organizarse en instituciones de grado superior para formar parte de los órganos de participación, concertación y vigilancia ciudadana previstos en la Ley General de Educación (Minedu, 2012).

Comentando lo establecido por el Minedu en relación a las atribuciones podemos comentar que participa en forma directa en la educación de sus hijos en el que no debe haber discriminación hacia otra persona, asimismo debe colaborar en actividades con la finalidad de fortalecer de acuerdo a sus posibilidades en la implementación de recursos didácticos, refacciona miento, construcción de aulas para mejora la calidad educativa, gestionar ante las autoridades públicas y privadas apoyo para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje, estar informado de lo que se viene realizando en la institución por parte del director, personal jerárquico, docentes, sobre el plan de mantenimiento, manejo de recursos económicos, lo que la UGEL realiza o la DREL, deben dar información de las actividades realizadas en una reunión con todos los padres de familia o apoderado que conforman la institución educativa.

Recursos Humanos.

Los recursos humanos son el conjunto de personas que conforman la institución educativa en el que de haber un buen clima institucional para la buena marcha de la institución en la consecución de sus objetivos institucionales. En las Ugeles los que se encargan de ver los recursos humanos es el área de gestión institucional y el área de personal quienes en función al marco normativo establecen los procedimientos de nombramiento y contrato, reasignaciones del personal jerárquico, directivo, docentes y administrativos y de servicio.

En este siglo XXI es necesario escoger los recursos humanos adecuados para poder trabajar en equipo de acuerdo al perfil que se requiere para trabajar en un campo tan delicado como es la educación por eso no se debe hacer cambios

constantes, personal que no tiene identidad, que su sueldo no es el adecuado, que no se capacite, actualice y especialice para poder mejorar sus conocimientos y poder transmitir a sus alumnos.

A continuación, algunas consideraciones para tener calidad de vida en el centro de labores: (1) El trabajo debe ser digno, (2) Brindar condiciones de labores seguras y limpias, (3) Los sueldos deben ser los adecuados por lo que se realiza, (4) Dar seguridad en el puesto que desempeña el trabajador, (5) Una supervisión que sea competente, (6) Ofrecer las oportunidades de aprender y crecer en lo laboral, (7) Brindar un clima laboral positivo (Suarez, 2014).

Comentando lo manifestado por Suarez sobre algunos factores a tener en cuenta es de ofrecer un trabajo que lo dignifique y de acuerdo a su perfil y capacidad que tienen, brindarle buenas condiciones de trabajo para poder realizar su trabajo, estabilidad en sus puestos de trabajo, acompañamiento en su labro que realiza para poder mejorar las dificultades que encuentren y en otros casos darle sostenibilidad, ofrecer oportunidades de mejora en su formación académica y sobre todo un buen clima institucional con buenas relaciones humanas que le permitan trabajar en equipo.

Funciones del director de una institución educativa.

El director es la persona que tiene la responsabilidad de dirigir los destinos de una institución educativa en el que tiene que ejercer el liderazgo para trabajar en equipo con todos sus integrantes en el que prime el dialogo crítico y reflexivo sobre la dificultades y fortalezas que se presenten en la institución educativa. El director debe tener la capacidad de sensibilizar a su personal para que en conjunto trabajen para conseguir los objetivos institucionales, plantearse una visión y sobre todo una misión que sea posible de realizar partiendo del conocimiento de su contexto.

Las funciones del director son: (1) Planificar, coordinar, dirigir y controlar las actividades académicas y administrativas de una institución educativa, (2) Evaluar y aprobar programas de actividades complementarias, recreación, deporte y cultura, (3) Evaluar el desempeño del personal docente, (4) Hacer

cumplir las normas, procedimientos y reglamentos que rigen en la institución educativa, (5) Gestionar ante el Ministerio de Educación, la documentación relacionada con la institución educativa, (6) Organizar y participar en talleres de actualización académica, (7) Supervisar y llevar el control de los registros relativos a actas, matrículas, asistencia, etc. (8) Promover acciones conducentes al mejoramiento del proceso de enseñanza-aprendizaje, basados en los resultados obtenidos de la evaluación estudiantil, (9) Supervisar la ejecución de programas que garantizan la atención integral del estudiante, (10) Coordina conjuntamente con el psicólogo los casos de niños especiales, (11) Participa en la asamblea de padres de familia, (12) Supervisar la elaboración del inventario de materiales y equipos, (13) Redactar y firmar la correspondencia y documentación de la unidad, (14) Supervisar y distribuir las actividades del personal a su cargo, (15) Elaborar informes periódicos de las actividades realizadas a la entidad superior, (16) Realizar cualquier otra tarea afín que le sea asignada (Cárdenas, 2012).

Comentando sobre lo que Cárdenas afirma que las funciones del director son: planificar, coordinar, dirigir y controlar la gestión institucional, administrativa y pedagógica, elabora en conjunto los diversos documentos de gestión y planes de trabajo, realiza la evaluación sobre su desempeño de su personal en forma imparcial y de acuerdo al marco normativo emitido por el ente superior, establece en conjunto con sus docentes su cronograma escolar, se preocupa por el cumplimiento de su reglamento interno, representa a la institución educativa o delega las funciones a quien cree conveniente, tiene relación constante con la UGEL, DREL, Ministerio de Educación, tiene a su cargo la supervisión, monitoreo y acompañamiento, tienen que ser un coaching, se reúne periódicamente con sus docentes y padres de familia, tiene a su cargo el SIAGIE, llenar los aplicativos del PEI, PAT, organizar la aplicación de las pruebas ECE, etc.

Responsabilidades de un director: (1) Materiales: Maneja en forma constante equipos y materiales de fácil uso, siendo el responsable directo y maneja en forma periódica equipos y materiales medianamente complejos, siendo responsable indirecto, (2) Información confidencial: Maneja en forma directa un grado de confidencialidad medio, (3) Toma de decisiones: Las decisiones que se

toman están basadas en políticas específicas, en procesos preestablecidos para el logro de objetivos específicos, mejoramiento de métodos y técnicas, a nivel de dirección, (4) Supervisión: Su cargo está sujeto a supervisión general de manera directa y periódica y ejerce una supervisión específica de manera directa y constante, (5) Relaciones internas y externas, Relaciones internas: Se relaciona en forma continua con las unidades académicas y relaciones frecuentes con las unidades administrativas de la Institución, a fin de ejecutar, coordinar, controlar y aprobar lo relativo a la institución; para ello deberá demostrar capacidad para negociar y obtener lo que la institución requiere, Relaciones externas: Se relaciona frecuentemente con organizaciones públicas, Ministerio de Educación, comunidades adyacentes, padres y representantes, a fin de coordinar y ejecutar lo relacionado a la institución educativa; para ello deberá demostrar habilidad para negociar y obtener algún beneficio para la institución (Cárdenas, 2012).

1.3 Justificación.

Lo que pretende la presente investigación es de poner en evidencia que, en las instituciones educativas de la provincia de Cañete, el origen de este problema es que no hay profesionales altamente capaces de establecer una dirección estratégica proactiva con visión de futuro, a esto se suma la falta de liderazgo para comprometer a la sociedad en su conjunto. Por otro lado, la falta de normas educativas más justas que permitan el acceso de profesionales idóneos para ejercer el cargo de director en un centro educativo, ha contribuido al fracaso de las políticas educativas impuestas por los gobiernos de turno. Este proyecto de investigación pone en evidencia ciertas deficiencias que existen en la parte jerárquica de la Unidad de Gestión Educativa Local y de las instituciones educativas de nuestra provincia y demuestra la relación que existiría entre estas dos variables.

Justificación Práctica.

La investigación tuvo por objetivo establecer la relación de la dirección estratégica de la UGEL en el campo de la gestión institucional escolar de los colegios de la provincia de Cañete, para ofrecer un servicio educativo de calidad desarrollando una gestión institucional que se refleje en la planificación de los

documentos de gestión y el liderazgo del director; asimismo, se describe y relaciona la dirección estratégica de la UGEL; significa ver cómo funciona una colegio en el que utiliza una dirección estratégica para conseguir resultados en la gestión en relación a los objetivos institucionales trazados en su planificación.

Justificación Teórica.

El problema de investigación teóricamente se justifica porque permitió obtener información de diferentes fuentes físicas y virtuales para luego realizar un análisis exhaustivo sobre la variable en cuestión como es la variable dirección estratégica y gestión institucional y sus dimensiones: planificación, organización, dirección y presupuesto. Gestión pedagógica y gestión institucional, considerando además la capacitación del personal, el desempeño docente y la calidad del servicio en las instituciones educativas públicas de la jurisdicción de la provincia de Cañete.

Justificación Metodológica.

En el campo metodológico, se realizó el presente trabajo de investigación servirá de referente para otros trabajos de investigación y que sus autores demuestren el interés por el tema estudiado en este trabajo. Contribuir mediante el diseño y la puesta en práctica de los instrumentos que permitirán obtener la información pertinente sobre la variable de estudio y aplicar la metodología para la recolección y análisis de datos sobre la dirección estratégica en la gestión escolar en las instituciones educativas públicas de la provincia de Cañete.

1.4 Problema.

La educación a través del tiempo ha sufrido transformaciones y cambios siendo afectadas por procesos de reformas educativas de acuerdo al contexto social, económico y político, aparecen una serie de teorías en el aspecto educativo como administrativo, la dirección de las instituciones educativas están siendo dirigidas por personal no calificado profesionalmente en el área de administración de recursos humanos, condición esencial para el manejo y desarrollo de las organizaciones educativas. La persona que dirija una institución deberá ser un

profesional altamente capaz de establecer una dirección estratégica proactiva y con una gestión institucional con visión de futuro, para alcanzar las metas deseadas. La Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete y las instituciones educativas de Cañete, no son ajenas a esta realidad, existen una serie de problemas de carácter normativo, interpersonal, administrativo, logístico, infraestructura, financiero, etc. Esta situación conlleva a diversas actitudes negativas como: conflictos, desinterés, incomodidad, insubordinación, por parte de los directores y demás trabajadores de las instituciones educativas públicas de Cañete. Por ello para responder a los nuevos desafíos sociales, se requieren profesionales con una dirección estratégica que induzca a la toma de decisiones oportunas para el logro de los objetivos de los centros educativos públicos de Cañete.

Problema general.

¿Qué relación existe entre la dirección estratégica y la gestión institucional de los centros educativos públicos de Cañete, Lima 2017?

Problemas específicos:

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre la planificación y la gestión institucional de los centros educativos públicos de Cañete, Lima 2017?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre la organización y la gestión institucional de los centros educativos públicos de Cañete, Lima 2017?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre la dirección y la gestión institucional de los centros educativos públicos de Cañete, Lima 2017?

Problema específico 4

¿Qué relación existe entre la supervisión y la gestión institucional de los centros educativos públicos de Cañete, Lima 2017?

1.5 Hipótesis.

Hipótesis general:

Existe una relación entre la dirección estratégica y la gestión institucional de los centros educativos públicos de Cañete, Lima, 2017.

Hipótesis específica.

Hipótesis específica 1

Existe una relación entre la planificación y la gestión institucional de los centros educativos públicos de Cañete, Lima, 2017.

Hipótesis específica 2

Existe una relación entre la organización y la gestión institucional de los centros educativos públicos de Cañete, Lima, 2017.

Hipótesis específica 3

Existe una relación entre la dirección y la gestión institucional de los centros educativos públicos de Cañete, Lima, 2017.

Hipótesis específica 4

Existe una relación entre la supervisión y la gestión institucional de los centros educativos públicos de Cañete, Lima, 2017.

1.6 Objetivos

Objetivos generales:

Determinar la relación que existe entre la dirección estratégica y la gestión institucional de los centros educativos públicos de Cañete, Lima 2017.

Objetivos específicos:

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre la planificación y la gestión institucional de los centros educativos públicos de Cañete, Lima, 2017.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre la organización y la gestión institucional de los centros educativos públicos de Cañete, Lima, 2017.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre la dirección y la gestión institucional de los centros educativos públicos de Cañete, Lima, 2017.

Objetivo específico 4

Determinar la relación entre la supervisión y la gestión institucional de los centros educativos públicos de Cañete, Lima, 2017.

II.- Marco metodológico

2.1 Variables.

Variable 1: Dirección estratégica.

La Dirección Estratégica representa un enfoque de administración que se sustenta en el rechazo del determinismo y la fatalidad; que considera que el esfuerzo del hombre y de la entidad permiten elegir libremente el futuro de ésta; que apuesta por la meditación, los conocimientos, la rigidez, a la vez que pone énfasis en la apertura al cambio y la creatividad en busca de fortalecer la capacidad de adaptarse al cambio y la renovación que otorga un marco para la toma de decisiones más importantes de la institución, haciendo uso de una metodología que llama a la reflexión sistemática, y una conducta proactiva y orientada al futuro. Se puede entender como un proceso integral de toma de decisiones que se orientan a garantizar la supervivencia y funcionamiento de la organización, en busca de unos resultados y un desarrollo satisfactorio. (Lantigua, 2015).

Dimensión 1: Planificación.

Chiavenato (2012) definió la planeación como: planeación es la determinación de los objetivos y elección de los cursos de acción para lograrlos, con base en la investigación y elaboración de un esquema detallado que habrá de realizarse en un futuro (p. 228).

Dimensión 2: Organización.

Louffat (2014) señaló que la organización es el elemento encargado de establecer el diseño organizacional “más adecuado” a la realidad institucional. Para ello resulta necesario establecer un modelo organizacional que se contextualice con los parámetros estratégicos definidos previamente en la planeación. Una vez definido el modelo, se debe diseñar el organigrama que represente a la institución de forma técnica en cuanto a los parámetros de ubicación sus diversas unidades orgánicas y de puestos, en cuanto a su nomenclatura, en cuanto a su información y figuras a ser empleadas.

Dimensión 3: Dirección.

Louffat (2014) definió la dirección como:

Es el elemento encargado de velar por la ejecución de lo planeado y organizado. El mérito de la puesta en práctica de las acciones administrativas le corresponde al personal que forma parte de la institución, ya sean jefes o subordinados distribuidos en las diversas unidades orgánicas.

Dimensión 4: Supervisión.

(Solís, 2013) El objetivo principal de un profesor supervisor es apoyar a los docentes de aulas para que puedan perfeccionar el proceso de enseñanza a través de la utilización de técnicas y procedimientos especializados, los mismos que son producto de una planificación.

Variable 2: Gestión institucional.

La gestión institucional, significa dar impulso la conducción de la institución educativa hasta determinadas metas partiendo de una planificación educativa, para los cuales son necesarios conocimientos, habilidades y experiencias relacionado con el medio en el que se quiere operar, así también de las prácticas y mecanismos usados por las personas inmersas en las actividades educativas. En este contexto, en estrecha relación con la actividad de conducción, el concepto de planificación cobra vital importancia debido a que propicia el desarrollo de las actividades de conducción-administración y gestión, ya sean educativas o escolares (Ruiz, 2015).

Dimensión 1: Gestión pedagógica.

(Montas, 2012) Señaló que en el nuevo modelo pedagógico curricular el maestro es considerado como un mediador de los llamados procesos de aprendizaje y como un investigador perenne en la puesta en marcha de los proyectos educativos, como mediador el profesor ejecuta acciones al interior y exterior del aula, que merecen de la intervención y apoyo de los profesores y alumnos, forman

parte de esta acción de mediación los medios y los recursos didácticos para la puesta en marcha de los proyectos y la evaluación de los procesos y resultados que se generan en la acción educativa.

Dimensión 2: Gestión institucional.

Según (Sovero 2013). La gestión institucional “se refiere al conjunto de actividades para conducir las funciones administrativas que sirven de apoyo a la gestión pedagógica. Asimismo, menciona entre las principales actividades de dirección a la planificación, organización, comunicación, control y participación. También sostiene que la gestión institucional debe basarse en las siguientes estrategias: liderazgo y reingeniería.

2.2 Operacionalización de variables.

Tabla 1:

Operacionalización de variable: Dirección Estratégica.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores de medición	Niveles y rangos
• Planificación	• Procesos/actividades	1,2,3		Alto: [121 – 165] Medio: [77 – 121> Bajo: [33–77>
	• Estrategias	4,5,6		
	• Objetivos	7,8,9		
	• Presupuesto	10,11,12		
• Organización	• Instrumentos de gestión	13,14,15	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	
• Dirección	• Gestión administrativa	16,17,18		
	• Gestión Institucional	9,20,21		
	• Gestión pedagógica	2,23,24		
• Supervisión	• Actividades	25,26,27		
	• Objetivos	28,29,30		
	• Estrategias	31,32,33		

Fuente: elaboración propia

Tabla 02:

Operacionalización de variable: Gestión Institucional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores de medición	Niveles y rangos
• Gestión pedagógica	• Unidades Pedagógicas	34,35,36		
	• Sesiones de aprendizaje			
	• Capacitación y evaluación docente	37,38,39	(5) Siempre	
		40,41,42	(4) Casi siempre	Alto: [77 – 105]
		43,44	(3) A Veces	Medio: [49 – 77>
• Gestión institucional	• Comunidad educativa	43,44	(2) Casi nunca	Bajo: [21 -49>
	• Asociación de APAFA.	45,46,47	(1) Nunca	
	• Alumnos	48,49,50		
	• Recursos humanos.	51,52,53,54		

Fuente: elaboración propia

2.3 Metodología.

Los datos recolectados fueron analizados de la siguiente manera:

1. Se tabularon los datos en el programa Excel.
2. Se hizo la suma general y por dimensiones de los puntajes obtenidos.
3. Se categorizaron los datos.
4. La variable y sus respectivas dimensiones, fueron analizados empleando los estadísticos descriptivos tablas de frecuencias e histogramas empleando el software SPSS 22 y la prueba de Coef de correlación R de Spearman.
5. Se interpretaron los resultados y se llegaron a las conclusiones.

2.4 Tipos de estudio.

La investigación fue correlacional.

Valderrama (2015) revela: “Los estudios correlacionales, al evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, miden cada una de ellas (presuntamente relacionadas) y, después, cuantifican y analizan la relación. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba” (p.45).

Asimismo, Hernández (2010) afirma lo siguiente:

Los estudios correlacionales pretenden responder a preguntas de investigación tales como: ¿aumenta la autoestima del paciente conforme transcurre una psicoterapia orientada a él? ¿A mayor variedad y autonomía en el trabajo corresponde una mayor motivación intrínseca respecto de las tareas laborales? Es decir, este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables, en un contexto particular. En ocasiones, solo se realiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio relaciones entre tres, cuatro o más variables (p.81).

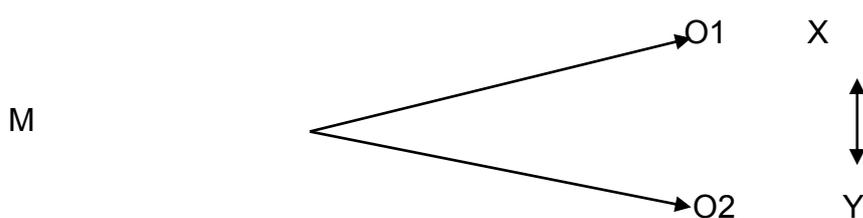
2.5 Diseño.

El diseño para la investigación corresponde al no experimental, transversal, descriptiva.

Según Hernández et al (2010) los diseños no experimentales son “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos”

Asimismo, señalaron que las investigaciones transversales o sincrónicas son aquellas donde se “recolectan datos en un solo momento y tiempo único donde su propósito es describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento determinado” (Hernández et al, 2010)

Esquema del diseño



Dónde:

M → Muestra

O1 → Observación de la variable Dirección Estratégica

O2 → Observación de la variable Gestión Institucional

X → Dirección Estratégica

Y → Gestión Institucional

2.6 Población y muestra.

Población:

La investigación tuvo como población a los 70 directores de los Centros Educativos Públicos de la provincia de Cañete.

Según Carrasco (2006) La población es el “conjunto de todos los elementos (unidad de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación” (p. 237).

Muestra:

La muestra para esta investigación estuvo conformada por los 40 directores de los centros educativos del distrito de San Vicente de la provincia de Cañete.

La muestra es el conjunto de casos extraídos de la población, seleccionados por algún método racional, siempre parte de la población (Vara, 2010).

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica.

Para ejecutar la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta.

Para Tamayo (2002) la encuesta “permite intervenir a un conjunto de personas en un solo momento, con la finalidad de captar sus impresiones y niveles de conocimiento sobre un objeto de estudio”

Instrumento

El instrumento que se ha utilizado en la recolección es un cuestionario de actitudes Likert, que consiste en 54 ítems de respuestas múltiples aplicada a los 40 directores de los centros educativos públicos de Cañete.

Para Hernández (2010), un cuestionario de actitudes Likert:

En un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se pide la reacción de los sujetos a los que se les administra, y se pide que externen su reacción eligiendo uno de los cinco puntos de la escala (p. 303).

Escala de valoración:

Se establecerá la siguiente escala de valoración:

- (1) Nunca
- (2) Casi nunca
- (3) A veces
- (4) Casi siempre
- (5) Siempre

Ficha técnica del instrumento.

Denominación del instrumento: Cuestionario con escala de actitudes Likert.

Variables a medir: Dirección estratégica y Gestión Institucional.

Autor: José León Pérez Baltazar.

Año: 2017

Lugar: San Vicente, Cañete.

Objetivo de aplicación del instrumento: Medir la relación entre la dirección estratégica y la gestión institucional de los centros educativos públicos de Cañete.

Tiempo de duración: 30 minutos.

Validez y confiabilidad de los instrumentos.

Validación a través de juicio de expertos.

La validez del instrumento para la Variable 1: Dirección estratégica y para la Variable 2: Gestión institucional, ambos instrumentos fueron adaptados por el investigador. Dicha adaptación fue validada a través de 3 expertos.

Para la validez de los instrumentos, se utilizaron ciertos criterios. La validez del instrumento, se define como: Calcula lo que debe medir, es decir debe estar alineada a la variable o tema de investigación. Hernández, (2010) citados por

Crespo (2016).

Tabla 03

Criterios de evaluación por expertos

Criterios de evaluación							
relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre El ítem y la opción de respuesta	
SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO

Confiabilidad de los datos de los Instrumentos.

La consistencia interna de los datos del cuestionario aplicado para medir la variable (1): Dirección estratégica, fue estimado mediante el estadístico de fiabilidad “Alfa de Cronbach” para cada uno de sus dimensiones, siendo el valor de 0.825 para los 12 ítems relacionados con la planificación; 0.814 para los 3 ítems relacionados con la organización; 0.850 para los 9 ítems relacionados con la dirección y de 0.843 para los 9 ítems relacionados con la supervisión, lo cual representa una confiabilidad alta, según la tabla 4.

Tabla 04.

Alfa de Cronbach: Variable (1) Dirección estratégica.

Dimensiones	Alfa de Cronbach	Número de ítems
Planificación	0.825	12
Organización	0.814	3
Dirección	0.850	9
Supervisión	0.843	9

Fuente: Cuestionario aplicado a 40 directores de los centros educativos Públicos.

La consistencia interna de los datos de la encuesta aplicada para medir la variable (2): Gestión institucional, fue estimado mediante el estadístico de fiabilidad “Alfa de Cronbach”, para cada uno de sus dimensiones, siendo el valor de 0.801 para los 9 ítems relacionados con la gestión pedagógica, 0.844 para los 12 ítems

relacionados con la gestión institucional; lo cual representa una confiabilidad alta, según muestra la tabla 5.

Tabla 05.

Alfa de Cronbach: Variable (2) Gestión institucional.

Dimensiones	Alfa de Cronbach	Número de ítems
Gestión pedagógica	0.801	9
Gestión institucional	0.844	12

Fuente: Cuestionario aplicado a 40 directores de los centros educativos Públicos.

2.8 . Método de análisis de datos

El método que se empleó en la presente investigación fue del tipo deductivo.

Al respecto Muñoz (2013) manifestó que el método deductivo “es aquél que parte de los datos generales aceptados como valederos, para deducir por medio del razonamiento lógico, varias suposiciones, es decir; parte de verdades previamente establecidas como principios generales, para luego aplicarlo a casos individuales y comprobar así su validez” (p. 34).

2.9. Aspectos éticos.

Con respecto a lo particular del trabajo en estudio, se tomó en cuenta el aspecto ético y moral, porque se llevó a cabo con los directores de instituciones educativas y la presente investigación tuvo el permiso correspondiente de la dirección de la UGEL N° 08 – Cañete y la colaboración de los directores de los centros educativos. Por otro lado, se mantiene en reserva el anonimato de cada uno de los que colaboraron y las consideraciones hacia el evaluado, antes, durante y después del proceso; cuidando los datos obtenidos sin calificar la investigación realizada.

III.-Resultados

3.1 Descripción de resultados.

Descripción de la Variable 1: Dirección estratégica.

Tabla 06

Descripción de los Niveles de Dirección estratégica.

Niveles	Planificación		Organización		Dirección		Supervisión	
	F	%	f	%	f	%	f	%
Alto	19	47.5%	16	40%	16	40%	13	32.5%
Medio	21	52.5%	21	52.5%	23	57.5%	26	65%
Bajo	0	0%	3	7.5%	1	2.5%	1	2.5%
Total	40	100%	40	100%	40	100%	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a 40 directores de instituciones educativas.

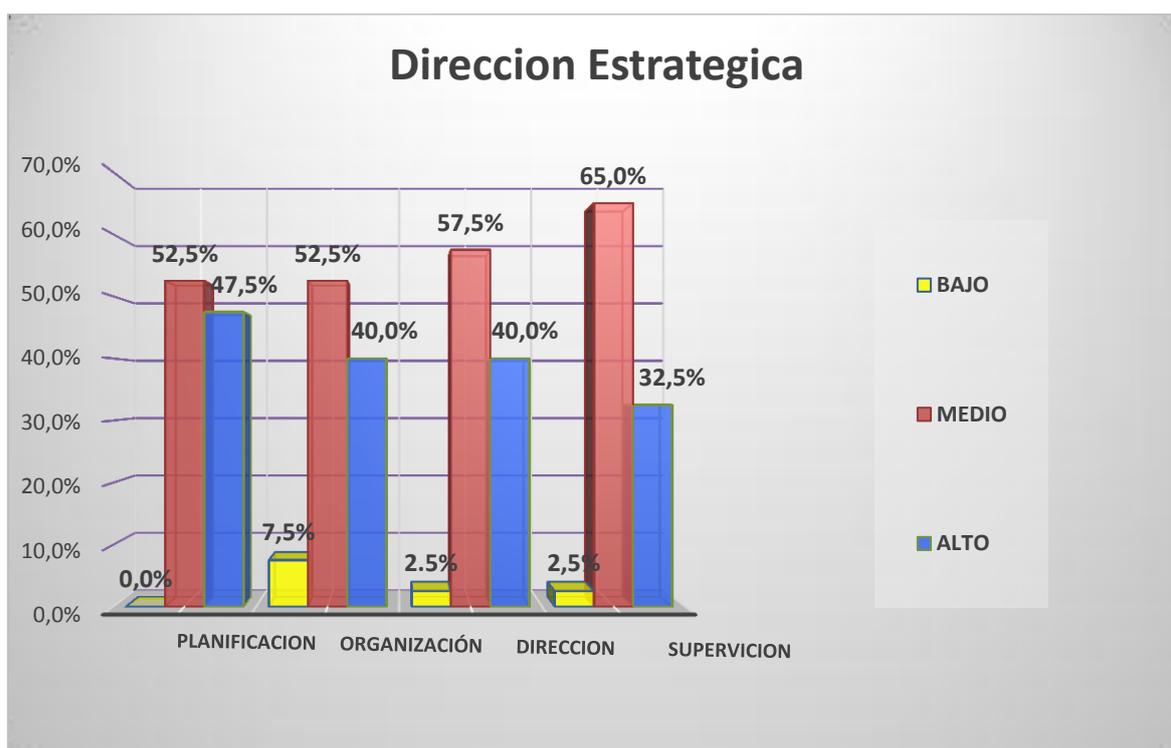


Figura 1. Niveles de Dirección estratégica.

Fuente: Cuestionario aplicado a 40 directores de los centros educativos.

La tabla 6 y figura 1 relacionadas con los niveles de dirección estratégica de la Ugel se observa que en la planificación un 52.5% de los directores perciben un nivel “medio”. En organización el 40% aprecian un nivel “alto”. A cerca de dirección el 57.5% presentan un nivel “medio”. Finalmente, en la supervisión el 65% de los directores

presenta un nivel “medio”. Esto es indicativo de que la dirección estratégica predominante de la muestra es la supervisión.

Descripción de resultados de la Variable 2: Gestión institucional.

Tabla 07

Descripción de los Niveles de Gestión institucional.

Niveles	Gestión pedagógica		Gestión institucional	
	Frecuencia f	Porcentaje %	Frecuencia f	Porcentaje %
Bajo	0	0%	0	0%
Medio	28	70%	21	52.5%
Alto	12	30%	19	47.5%
Total	40	100%	40	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a 40 directores de los centros educativos.

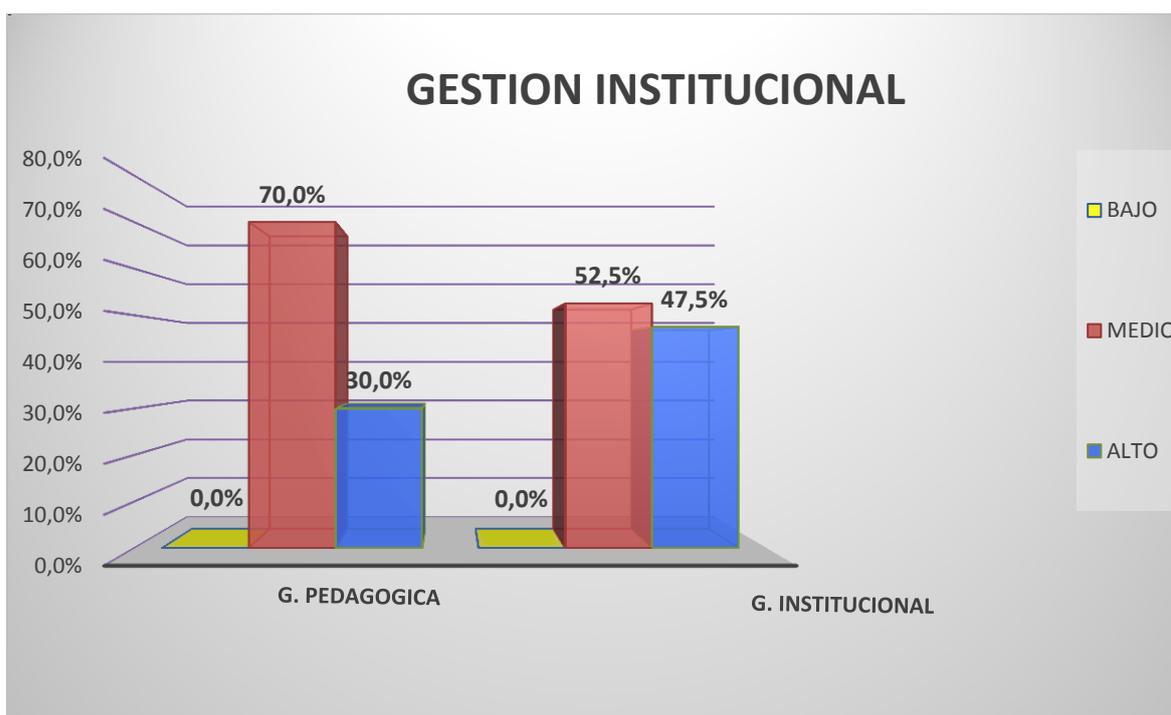


Figura 2. Niveles de Gestión institucional.

Fuente: Cuestionario aplicado a 40 directores de los centros educativos.

Interpretación.

La tabla 7 y figura 2 relacionadas con los niveles de gestión institucional se observa que en gestión pedagógica el 70% de los directores presentan un nivel “medio”. En gestión institucional el 47.5% presentan un nivel “alto”. Esto es

indicativo de que la gestión institucional predominante de la muestra es la gestión pedagógica.

3.2 Prueba de hipótesis.

Para demostrar la hipótesis de la presente investigación, se ha considerado el nivel de confianza del 95% (nivel de significancia $\alpha = 5\% = 0,05$), y se estableció el uso del estadístico de la prueba no paramétrico (Rho de Spearman), de acuerdo a la tabla 08.

Tabla 08.

Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman:

Valor de rho	significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.1 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.1 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Recogida de apuntes del curso de estadística de pos grado

Hipótesis general.

H_0 : No es positiva y significativa la relación entre la dirección estratégica y la gestión institucional de los centros educativos públicos de Cañete, Lima 2017.

H_a : Es positiva y significativa la relación entre la dirección estratégica y la gestión institucional de los centros educativos públicos de Cañete, Lima 2017.

Tabla 09:

Coeficiente de correlación de Spearman entre las variables Dirección estratégica y Gestión institucional.

		Gestión institucional	
		Coeficiente de correlación	0.474**
Rho de Spearman	Dirección estratégica	Sig. (bilateral)	0.002
		N	40

** . La confianza es significativa en el nivel 0,05.

Fuente: Aplicación de herramienta informática de SPSS.

Interpretación

La tabla 9 arroja como resultado un Coeficiente de Correlación de Spearman positiva moderada entre las dos variables y estadísticamente significativa (Rho= 0.474); y siendo el valor de $\alpha = 0.002 < 0.05$); por ello, se tomó la decisión de rechazar la hipótesis nula y confirmar la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación significativa directa entre dirección estratégica y gestión institucional en los centros educativos públicos de Cañete, Lima 2017; es decir, a mejor dirección estratégica de la unidad de gestión educativa local, mejora correlativamente la gestión institucional de los centros educativos públicos.

Tabla 10

Tabla Cruzada de las variables Dirección Estratégica y Gestión Institucional

		GESTION INSTITUCIONAL		
Niveles		Malo	Regular	Bueno
DIRECCION ESTRATEGICA	Malo	0.0%	0.0%	0.0%
	Regular	0.0%	52.5%	5.0%
	Bueno	0.0%	5.0%	37.5%

Fuente: Cuestionario aplicado a 40 directores de los centros educativos.



Figura 3. Relación entre las variables Dirección estratégica y la Gestión Institucional.

Fuente: Tabla cruzada de las variables Dirección estratégica y la Gestión Institucional.

Interpretación

La tabla 10 y la figura 3 nos dice lo siguiente: el 52.5% de los encuestados perciben como regular la dirección estratégica y a la gestión institucional. El 37% de los encuestados perciben como bueno la dirección estratégica y como bueno a la gestión institucional. El 5% de los encuestados percibe como regular a la dirección estratégica y como bueno a la gestión institucional.

Hipótesis específicas.

Primera hipótesis específica.

HE₀₁: No es positiva y significativa la relación entre la planificación y la gestión institucional de los centros educativos públicos de Cañete, Lima 2017.

HE₁: Es positiva y significativa la relación entre la planificación y la gestión institucional de los centros educativos públicos de Cañete, Lima 2017.

Tabla 11

Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión planificación y la variable gestión institucional.

		Gestión institucional	
Rho de Spearman	Planificación	Coeficiente de correlación	0.411
		Sig. (bilateral)	0.008
		N	40

Fuente: Aplicación de herramienta informática de SPSS.

Interpretación.

La tabla 11 señala un Coeficiente de Correlación de Spearman positiva moderada entre la planificación y gestión institucional y estadísticamente significativa (Rho = 0.411); y siendo el valor de $\alpha = 0.008 < 0.05$); por ello, se tomó la determinación de rechazar la hipótesis nula y confirmar la hipótesis alterna en el siguiente sentido: Existe relación positiva y significativa entre la planificación y la gestión institucional de los centros educativos públicos de Cañete, Lima 2017; es decir, la relación es directa, y se afirma: a más planificación de parte de la UGEL, mejor es la gestión institucional de los centros educativos públicos.

Para la demostración de la hipótesis de la investigación, se consideró el nivel de confianza del 95% (nivel de significancia $\alpha = 5\% = 0,05$), y se estableció el uso del estadístico de la prueba no paramétrico (Rho de Spearman).

Segunda hipótesis específica.

HE₀₂: No es positiva y significativa la relación entre la organización y la gestión institucional de los centros educativos públicos de Cañete, Lima 2017.

HE₂: Es positiva y significativa la relación entre la planificación y la gestión institucional de los centros educativos públicos de Cañete, Lima 2017.

Tabla 12.

Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión organización y la variable gestión institucional.

		Gestión institucional	
Rho de Spearman	organización	Coeficiente de correlación	0.536**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	40

** . La confianza es significativa en el nivel 0,01.

Fuente: Aplicación de herramienta informática de SPSS.

Interpretación

La tabla 12 señala un Coeficiente de Correlación de Spearman positiva moderada entre la dimensión organización y la variable gestión institucional y estadísticamente significativa (Rho = 0.536); y siendo el valor de $\alpha = 0.001 < 0.05$; por ello, se tomó la decisión de rechazar la hipótesis nula y confirmar la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación positiva y significativa entre la organización y la variable gestión institucional de los centros educativos públicos de Cañete, Lima 2017; es decir, a mayor organización de la UGEL, mayor es la gestión institucional de los centros educativos públicos.

Tercera hipótesis específica

HE₀₂: No es positiva y significativa la relación entre la dirección y la gestión institucional de los centros educativos públicos de Cañete, Lima 2017.

HE₂: Es positiva y significativa la relación entre la dirección y la gestión institucional de los centros educativos públicos de Cañete, Lima 2017.

Tabla 13.

Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión dirección y la variable gestión institucional.

		Gestión institucional	
Rho de Spearman	Dirección	Coeficiente de correlación	0.415**
		Sig. (bilateral)	0.008
		N	40

** . La confianza es significativa en el nivel 0,01.

Fuente: Aplicación de herramienta informática de SPSS.

Interpretación.

La tabla 13 señala un Coeficiente de Correlación de Spearman positiva moderada entre la dimensión dirección y la variable gestión institucional y estadísticamente significativa (Rho = 0.415); y siendo el valor de $\alpha = 0.001 < 0.05$; por ello, se tomó la decisión de rechazar la hipótesis nula y confirmar la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación positiva y significativa entre la dirección y la variable gestión institucional de los centros educativos públicos de Cañete, Lima 2017; es decir, a mayor dirección de la UGEL, mayor es la gestión institucional de los centros educativos públicos.

Cuarta hipótesis específica.

HE₀₂: No es positiva y significativa la relación entre la supervisión y la gestión institucional de los centros educativos públicos de Cañete, Lima 2017.

HE₂: Es positiva y significativa la relación entre la supervisión y la gestión institucional de los centros educativos públicos de Cañete, Lima 2017.

Tabla 14.

Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión supervisión y la variable gestión institucional.

		Gestión institucional	
Rho de Spearman	Supervisión	Coeficiente de correlación	0.493**
		Sig. (bilateral)	0.001
		N	40

** . La confianza es significativa en el nivel 0,01.

Fuente: Aplicación de herramienta informática de SPSS.

Interpretación.

La tabla 14 señala un Coeficiente de Correlación de Spearman positiva moderada entre la dimensión supervisión y la variable gestión institucional y estadísticamente significativa ($Rho = 0.493$); y siendo el valor de $\alpha = 0.001 < 0.05$); por ello, se tomó la decisión de rechazar la hipótesis nula y confirmar la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación positiva y significativa entre la supervisión y la variable gestión institucional de los centros educativos públicos de Cañete, Lima 2017; es decir, a mayor supervisión de la UGEL, mayor es la gestión institucional de los centros educativos públicos.

IV.- Discusión de resultados.

Después del análisis cuantitativo, en lo que respecta a la primera variable denominada Dirección estratégica, que involucra las dimensiones: planificación, organización, dirección y supervisión, se tiene que con respecto:

En cuanto la aplicación de la escala de Likert sobre los resultados obtenidos en la percepción de la dimensión planificación se observa que el 47.5% perciben un nivel *“alto”* y 52.5% de los directores de los centros educativos públicos perciben un nivel *“medio” de la* dirección estratégica. Al respecto encontramos una similitud importante con relación a los hallazgos de Ibarra (2012), en su investigación concluye que el planeamiento estratégico, se relaciona significativamente con la gestión de calidad de la Institución Educativa Kumamoto I N° 3092- Puente Piedra.

En cuanto la aplicación de la escala de Likert sobre los resultados obtenidos en la percepción de la dimensión organización se observa que el 40.0 % perciben un nivel *“alto”* y 52.5% de los directores de los centros educativos públicos perciben un nivel *“medio” de la* dirección estratégica. Al respecto encontramos una similitud importante con relación a los hallazgos de Elera (2010), en su investigación concluye que existe relación significativa entre la variable gestión institucional y la variable calidad del servicio educativo de 0.003 en docentes y 0,000 tanto en alumnos como en padres de familia a un nivel alfa de 0,05, en la institución educativa Dora Mayer del distrito de Bellavista-Callao. Asimismo, existe una relación significativa entre las dimensiones (liderazgo directivo, planificación estratégica, evaluación de la gestión educativa, clima institucional, capacitación Del personal y desempeño docente) con la calidad del servicio educativo.

En cuanto la aplicación de la escala de Likert sobre los resultados obtenidos en la percepción de la dimensión dirección se observa que el 40.0 % perciben un nivel *“alto”* y 57.5% de los directores de los centros educativos públicos perciben un nivel *“medio” de la* dirección estratégica. Al respecto encontramos una similitud importante con relación a los hallazgos de Viloría (2013), en su investigación concluye que se requiere una gerencia educativa capaz de implementar estrategias que promuevan el trabajo colectivo de una

institución escolar enfocada a alcanzar la misión y la visión organizacional que conduzcan al logro de los objetivos institucionales, que permitan obtener respuestas a las carencias de la comunidad, principalmente de la calidad educativa.

En la dimensión supervisión se observa que 32.5% perciben un nivel “alto” y 65% de los directores de los centros educativos públicos perciben un nivel “medio” de la dirección estratégica. Estos resultados hacen notar que la dirección estratégica predominante percibido por los directores de los centros educativos públicos es la supervisión. Al respecto encontramos una similitud importante con relación a los hallazgos de Rentería y Quintero (2009), en su investigación concluye que el docente que hace labor administrativa tiene una gran responsabilidad social y ética con su profesión, al igual que es deber del centro educativo realizar, promover e implementar un proceso de capacitación continua, y así, hacer del maestro un verdadero profesional de la educación. En la gestión de su centro educativo el director docente y los profesores deben ser facilitadores de la generación de conocimiento en los alumnos, así mismo que cultura ciudadana, valores universales, comunidad educativa, y convivencia pacífica, es así como se genera calidad educacional promoviendo la inclusión social con igualdad de derechos, el reconocimiento de la diversidad y el respeto a los derechos humanos.

En lo que respecta a los resultados de la segunda variable, gestión institucional señalan que de una muestra de 40 directores, el 12 (30%) tienen un nivel “alto” de gestión pedagógica en su centro educativo, el 28 (70%) tienen un nivel “medio” y ningún 0 (0%) director tiene el nivel “bajo” de gestión institucional en su centro educativo, esto hace notar que la gestión institucional de los centros educativos se encuentran mayormente en la escala de valoración de “*medio*”. . Al respecto encontramos una similitud importante con relación a los hallazgos de Areche (2013), en su investigación concluye que los resultados arrojaron la existencia de una asociación significativa entre la gestión institucional y la calidad del servicio educativo ($r= 77.4\%$, $\text{Chi}^2=126.546$; $p\text{-valor}=0.000 < 0.05$; Inercia =72.2%). Además, cabe resaltar que la dimensión de la gestión institucional más asociada a la calidad de servicio educativo resultó ser el liderazgo ($r=97.1\%$; p -

valor = $0.000 < 0.05$). Si bien es cierto los resultados encontrados muestran un alto nivel tanto en la gestión institucional ($p=76.5\%$;) como en la calidad de servicio educativo ($p=71.1\%$), es de notar que el 29.66% de los padres de familia opinan que el nivel de la organización del Colegio María Auxiliadora de Ayacucho es bajo, siendo este uno de los puntos sensibles a tocar en la toma de decisiones.

Con respecto a la correlación, a través del Coeficiente de Correlación de Spearman es positiva moderada entre las dos variables y estadísticamente significativa ($Rho= 0.474$); y siendo el valor de $p = 0.002 < 0.05$); por ello, se tomó la decisión de rechazar la hipótesis nula y confirmar la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación significativa directa entre dirección estratégica y gestión institucional de los centros educativos de Cañete, Lima 2017, mejora correlativamente la gestión institucional en estos. Al respecto encontramos una similitud importante con relación a los hallazgos de Elera (2013), en su investigación concluye que existe relación significativa entre la variable gestión institucional y la variable calidad del servicio educativo de 0.003 en docentes y 0,000 tanto en alumnos como en padres de familia a un nivel alfa de 0,05, en la institución educativa Dora Mayer del distrito de Bellavista-Callao. Asimismo, existe una relación significativa entre las dimensiones (liderazgo directivo, planificación estratégica, evaluación de la gestión educativa, clima institucional, capacitación Del personal y desempeño docente) con la calidad del servicio educativo.

V. –Conclusiones.

Primera: Se ha demostrado un $Rho = 0.474$ que determinó la existencia de una correlación positiva moderada entre las variables dirección estratégica y gestión institucional de los centros educativos públicos de Cañete, Lima, 2017, siendo el índice de correlación 47.4%.

La relación confirma: a mejor dirección estratégica de la UGEL, mejora correlativamente la gestión institucional de los centros educativos.

Segunda: Se ha demostrado un Rho de 0.411 que determinó la existencia de una correlación positiva moderada entre la dimensión planificación y la variable gestión institucional de los centros educativos públicos de Cañete, Lima, 2017, siendo el índice de correlación 41.1%. La relación confirma: a mejor planificación de la UGEL, mejor es la gestión institucional de los centros educativos públicos.

Tercera: Se ha demostrado un Rho de 0.536 que determinó la existencia de una correlación positiva moderada entre la dimensión organización y la variable gestión institucional de los centros educativos públicos de Cañete, Lima, 2017, siendo el índice de correlación 53.6%.

La relación confirma: a mejor organización de la UGEL, mejor es la gestión institucional de los centros educativos públicos.

Cuarta: Se ha demostrado un Rho de 0.415 que determinó la existencia de una correlación positiva moderada entre la dimensión dirección y la variable gestión institucional de los centros educativos públicos de Cañete, Lima, 2017, siendo el índice de correlación 41.5%.

La relación confirma: a mejor dirección de la UGEL, mejor es la gestión institucional de los centros educativos públicos.

Quinta: Se ha demostrado un Rho de 0.493 que determinó la existencia de una correlación positiva moderada entre la dimensión supervisión y la variable gestión institucional de los centros educativos públicos de Cañete, Lima, 2017, siendo el índice de correlación 49.3%. La relación confirma: a mejor supervisión de la UGEL, mejor es la gestión institucional de las I. E.

Conclusión general:

Los resultados obtenidos del trabajo de investigación que relacionó la dirección estratégica y la gestión institucional, han demostrado que se ha cumplido con el objetivo planteado que fue de determinar la relación entre la dirección estratégica y la gestión institucional de los centros educativos públicos de Cañete, El tipo de investigación que se utilizó fue básica sustantiva; el diseño fue correlacional - transversal. La muestra estuvo representada por 40 directores de los centros educativos públicos de Cañete. Para medir las variables de estudio se empleó la técnica de la encuesta, como instrumento se utilizó el cuestionario tipo Likert, los cuales fueron correctamente validados por los expertos y aplicados a los directores de la muestra; logrando conocer la relación entre dirección estratégica y gestión institucional Con los resultados obtenidos con la prueba estadística de Rho de Spearman, se ha demostrado que si existe correlación significativa entre la dirección estratégica y la gestión institucional de los centros educativos públicos de Cañete. Siendo esta correlación de nivel positiva moderada entre las dos variables y estadísticamente significativa.

VI. Recomendaciones

- PRIMERO:** Se propone a la unidad de gestión educativa local 08 – Cañete y a los centros educativos públicos estimular iniciativas, compromiso, confianza y cooperación en la comunidad educativa, para la mejora continua en la gestión institucional. También se sugiere la revisión y el estudio del contenido dentro de algún período, con la finalidad de demostrar si los resultados conseguidos en la investigación han sufrido alteraciones a causa del factor tiempo.
- SEGUNDO:** Fortalecer mediante el acompañamiento docente a la gestión pedagógica de los centros educativos. Dar más valor al bienestar emocional de los directores y docentes, porque de esta manera transmitirá a sus alumnos estos sentimientos, mejorando el proceso cognoscitivo y el logro de metas y objetivos.
- TERCERO:** La UGEL debe establecer capacitaciones, retroalimentación y mecanismos precisos periódicamente a los directores y docentes para reforzar su aporte y esfuerzo de cada uno, brindándoles beneficios, distinciones por sus logros conseguidos.
- CUARTO:** Evaluar los indicadores que resultaron por debajo de lo estimado, concernientes a las dimensiones de la variable dirección estratégica con la intención de darle más importancia y que mejoren el grado de percepción en los directores de los centros educativos.
- QUINTO:** Continuar mejorando los indicadores que han sido sobresalientes en los directores de los centros educativos. Asimismo, ampliar en forma integral un estudio con las mismas variables a todos los centros educativos de la jurisdicción. Con el propósito de conocer sus resultados.

VII. Referencias

- Areche V. (2013). La Gestión Institucional Y La Calidad En El Servicio Educativo Según La Percepción De Los Docentes Y Padres De Familia Del 3°, 4° Y 5° De Secundaria Del Colegio “María Auxiliadora” De Huamanga-Ayacucho, 2011”. Lima, Perú. Tesis de Maestría. Universidad Nacional Mayor De San Marcos.
- Carrasco, S. (2006). Metodología de la Investigación Científica. Pautas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Lima: Editorial San Marcos.
- Castillo, T. (2012) Dirección. Universidad Nacional de los Llanos Occidentales
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Elera Gómez, R. (2010) Gestión Institucional y su Relación con la Calidad del Servicio en una Institución Educativa Pública de Callao”. Lima – Perú. Tesis Maestro en Educación en la Mención de Evaluación y Acreditación de la Calidad Educativa. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Flores Rodríguez, M. (2012) Dirección estratégica empresarial. Evolución, entorno y actitud.
- Gonzales A. (2013) Liderazgo del director para el desempeño laboral de los docentes en la U.E.E. José Tadeo Monafas”. Venezuela. Tesis de Especialización. Universidad Santa María.
- Huamaní, P.L. (2003), Importancia del planeamiento estratégico para el desarrollo organizacional. Revista Gestión del tercer milenio UNMSM.
- Ibarra, A. (2012) Planeamiento estratégico y su relación con la gestión de la calidad de la Institución Educativa Kumamoto I N° 3092- Puente Piedra-Lima- año 2011. Perú. Tesis de Maestría. Universidad Nacional Mayor De San Marcos.
- Instituto Nacional Pedagógico Monterrico (2012) ¿Cómo elaborar instrumentos de Gestión Institucional inclusivos?

- Keraga Tsegaamlak, A. (2014) Fundamentos teóricos de la dirección estratégica.
- Lantigua Montes de Oca, B. (2015) La dirección estratégica: una ventaja competitiva.
- Marconi, J. (2012) La comunidad educativa
- Martínez, G. (2004). Vale la pena invertir en comunicación organizacional. Ed. Mico Panoch Argentina.
- Martínez, E. y Sánchez S. (2014). El proceso de enseñanza e aprendizaje.
- Ministerio de Educación (2005) LEY N° 28628 reglamento de la ley que regula la participación de las asociaciones de padres de familia en las instituciones educativas pública
- MINEDU (2016) Sesiones de aprendizaje
- Ministerio de Educación (2016). Resolución Ministerial N° 627-2016 Normas y Orientaciones para el desarrollo del año escolar 2017 en Instituciones Educativas y Programas Educativos de la Educación Básica.
- Montas R. (2008). Gestión pedagógica
- Pérez, J. J. (2010). Administración y Gestión Educativa desde la perspectiva de las Prácticas de Liderazgo y el ejercicio de los Derechos Humanos en la Escuela Normal Mixta Pedro Nufio. Tesis de Maestría. Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazan.
- Rentería L. F. Y Quintero N. G. (2009) Diseño De Una Estrategia De Gestión Educativa Para Mejorar Los Niveles De Convivencia En El Colegio Rafael Uribe Uribe De Ciudad Bolívar, En La Jornada De La Mañana. Colombia. Tesis De Maestría. Pontificia Universidad Javeriana
- Sánchez C. (2006) Análisis crítico de la estructura organizacional en las OFCC, sección: Gestión organizacional y la estructura organizacional.
- Santamaría. (2004) Objetivos de la Acción Educativa

Solís T., A. M. (2006) Supervisión Educativa y Evaluación de Desempeño

Suarez J. (2014) Recursos Humanos

Tadesco, J. (2006) Profesionalización y Capacitación docente.

Vargas Vásquez, D. (2010) Gestión Pedagógica Del Trabajo Docente a través de Grupos Cooperativos.

Velarde Martínez, D. (2014) La dirección estratégica. Su impacto en la Educación

Viloria, E. (2013) Estrategias gerenciales para el fortalecimiento de la calidad educativa. Venezuela. Tesis de Especialización. Universidad Santa María.

VIII. Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: La Dirección Estratégica y la Gestión Institucional de los Centros Educativos Públicos de Cañete, Lima, 2017.

NOMBRE: José León Pérez Baltazar

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema principal: ¿Qué relación existe entre la dirección estratégica y la gestión institucional en los centros educativos públicos de Cañete, Lima, 2017?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>1. ¿Qué relación existe entre la planificación y la gestión institucional en los centros educativos públicos de Cañete, Lima, 2017?</p> <p>2. ¿Qué relación existe entre la organización y la gestión institucional en los centros educativos públicos de Cañete, Lima, 2017?</p> <p>3. ¿Qué relación existe entre la dirección y la gestión institucional en los centros educativos públicos de Cañete, Lima, 2017?</p> <p>4. ¿Qué relación existe entre la supervisión y la gestión institucional en los centros educativos públicos de Cañete, Lima, 2017?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la dirección estratégica y la gestión institucional en los centros educativos públicos de Cañete, Lima, 2017</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>1. Determinar la relación entre la planificación y la gestión institucional en los centros educativos públicos de Cañete, Lima, 2017.</p> <p>2. Determinar la relación entre la organización y la gestión institucional en los centros educativos públicos de Cañete, Lima, 2017.</p> <p>3. Determinar la relación entre la dirección y la gestión institucional en los centros educativos públicos de Cañete, Lima, 2017.</p> <p>4. Determinar la relación entre la supervisión y la gestión institucional en los centros educativos públicos de Cañete, Lima, 2017.</p>	<p>Hipótesis general: Existe una relación entre la dirección estratégica y la gestión institucional en los centros educativos públicos de Cañete, Lima, 2017.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>1. Existe una relación entre la planificación y la gestión institucional en los centros educativos públicos de Cañete, Lima, 2017.</p> <p>2. Existe una relación entre la organización y la gestión institucional en los centros educativos públicos de Cañete, Lima, 2017.</p> <p>3. Existe una relación entre la dirección y la gestión institucional en los centros educativos públicos de Cañete, Lima, 2017.</p> <p>4. Existe una relación entre la supervisión y la gestión institucional en los centros educativos públicos de Cañete, Lima, 2017.</p>	Variable 1: Dirección estratégica.				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems		
			• Planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Procesos/actividades • Estrategias • Objetivos • Presupuesto 	1,2,3 4,5,6 7,8,9 10,11,12		
			• Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Instrumentos de gestión 	13,14,15		
			• Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión administrativa • Gestión Institucional • Gestión pedagógica 	16,17,18 19,20,21 22,23,24		
			• Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades • Objetivos • Estrategias 	25,26,27 28,29,30 31,32,33		
			Variable 2: Gestión institucional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems		
			• Gestión pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> • Unidades Pedagógicas • Sesiones de aprendizaje • Capacitación y evaluación docente 	34,35,36 37,38,39 40,41,42		
			• Gestión Institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Comunidad educativa • Asociación de APAFA. • Alumnos • Recursos humanos. 	43,44 45,46,47 48,49,50 51,52,53,54		

Encuestado	DIRECCIÓN ESTRATÉGICA																												GESTIÓN INSTITUCIONAL																												TOTAL
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26	P 27	P 28	P 29	P 30	P 31	P 32	P 33	P 34	P 35	P 36	P 37	P 38	P 39	P 40	P 41	P 42	P 43	P 44	P 45	P 46	P 47	P 48	P 49	P 50	P 51	P 52	P 53	P 54			
21	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	5	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	3	4	5	3	5	4	4	3	4	3	4	4	208
22	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	3	4	5	3	5	4	4	3	4	3	4	5	212	
23	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	3	5	4	4	3	3	5	3	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	216		
24	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	5	5	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	3	4	4	4	3	223					
25	3	3	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	5	4	3	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	3	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	5	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	210		
26	4	3	5	5	4	5	5	4	3	4	5	4	5	3	4	4	5	2	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	2	4	4	220					
27	3	5	3	4	3	4	5	2	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	3	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	3	5	3	5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	3	5	3	211			
28	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	5	5	5	3	3	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	5	4	5	2	4	5	212	
29	5	3	3	5	5	5	3	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	5	3	4	3	4	3	5	5	3	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	3	3	4	214		
30	5	5	4	5	4	4	5	3	3	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	5	3	3	3	5	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	2	5	5	4	5	3	4	4	218			
31	3	4	5	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	5	3	4	3	4	4	5	4	4	2	5	4	201		
32	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	2	4	5	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	5	5	5	4	5	3	3	4	3	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	216		
33	4	5	5	2	5	3	5	4	5	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	5	3	3	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	2	5	4	4	5	5	4	3	4	220	
34	3	5	4	3	3	3	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	3	5	5	217
35	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	5	5	3	5	3	4	5	4	3	3	4	5	4	4	5	3	3	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	3	3	3	4	4	210				
36	5	4	4	4	3	5	3	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	3	5	3	4	4	2	4	4	3	4	2	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	3	3	5	213	
37	3	4	4	3	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	2	4	5	5	5	4	2	5	4	215		
38	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	5	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	5	5	3	5	4	5	4	3	4	4	235		
39	4	3	4	5	5	5	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	3	3	3	4	4	208		
40	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5	3	4	3	213		

Anexo 3: Instrumento

Estimado director:

Me encuentro realizando el siguiente cuestionario de investigación universitaria, correspondiente a la escuela de pos grado de la UCV y considero que su aporte es muy importante; por lo que le solicito responda a las siguientes proposiciones. Las respuestas son anónimas.

La escala de actitudes Likert, tiene la siguiente alternativa de puntos:

- (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces
 (2) Casi nunca (1) Nunca

VARIABLES: Dirección Estratégica y Gestión Institucional

N°	ITEM	1	2	3	4	5
1	¿Su institución recibe información sobre actividades y normativas emitidas por el Minedu?					
2	¿En su institución se programan actividades que beneficien a la población estudiantil y docente?					
3	¿Su institución educativa promueve el proceso educativo?					
4	¿Dentro de su institución se formulan estrategias para el cumplimiento de metas propuestas?					
5	¿Su institución cuenta con los recursos didácticos para la efectividad de las estrategias?					
6	¿Las estrategias formuladas son llevadas a cabo en su institución?					
7	¿En su institución se hace un diagnóstico previo al establecimiento de objetivos?					
8	¿Su institución cuenta con objetivos a corto y largo plazo?					
9	¿Ud. apoya y garantiza el cumplimiento de los objetivos institucionales?					
10	¿Su institución cuenta con recursos propios?					
11	¿Su institución cuenta solo con recursos brindados por el estado a través de la Ugel?					

12	¿El presupuesto de su institución es suficiente para cubrir sus necesidades de funcionamiento?					
13	¿Su institución cuenta con instrumentos de gestión POI, MOF, PAT y otros?					
14	¿Los instrumentos de gestión son remitidos a la Ugel para su revisión y aprobación?					
15	¿Los documentos de gestión son tomados en cuentas al momento de la toma de decisiones en su institución?					
16	¿La gestión administrativa de la Ugel facilita y brinda apoyo en la obtención de presupuesto para la mejora de la calidad educativa?					
17	¿La Ugel cuenta con personal idóneo para brindar el asesoramiento a los directores de las instituciones?					
18	¿La gestión administrativa de la Ugel brinda apoyo oportuno con materiales a su institución?					
19	¿La gestión institucional de la Ugel brinda asesoría en los diversos sistemas y proyectos a cargo?					
20	¿La gestión institucional de la Ugel realiza monitoreo constante para la ejecución de los proyectos programados?					
21	¿El proceso de racionalización que realiza la Ugel, guarda concordancia con la realidad de su institución?					
22	¿El área de gestión pedagógica brinda capacitación permanente a docentes y directores?					
23	¿El personal docente acompañante, facilita el proceso de aprendizaje de los estudiantes?					
24	¿El Diseño Curricular, guarda relación con la realidad del entorno de su institución?					
25	¿La Ugel realiza actividades de supervisión en su gestión institucional continuamente?					
26	¿El especialista supervisor orienta las actividades a los directores en la forma como debe de realizarse?					
27	¿Cree Ud. que la supervisión ayuda a mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje?					
28	¿Los objetivos son establecidos después de hacer un diagnóstico de la situación de su institución?					

29	¿Monitorea Ud. el cumplimiento de los objetivos dentro de su institución?					
30	¿En su institución se usa el medio más adecuado para el logro de los objetivos?					
31	¿Ud. realiza estrategias de supervisión en la realización de actividades?					
32	¿Las estrategias utilizadas, han mejorado el desempeño profesional de los docentes?					
33	¿Las estrategias que usted maneja ayudan en la mejora y cumplimiento de metas trazadas de su institución?					
34	¿Ud. supervisa las unidades pedagógicas de cada docente de su institución a cargo?					
35	¿La Ugel dota de materiales didácticos para el desarrollo de las unidades didácticas?					
36	¿Su institución cuenta con los materiales adecuados para el desarrollo de las unidades pedagógicas?					
37	¿Ud. evalúa las sesiones de aprendizaje se realicen de acuerdo a lo normado en el currículo nacional?					
38	¿Las sesiones de aprendizajes impartidas a sus alumnos se reflejan en los momentos de la evaluación?					
39	¿Se realiza capacitaciones o especializaciones a los docentes de su institución?					
40	¿Ud. brinda las facilidades a los docentes al momento de optar por ascender a un mayor cargo?					
41	¿Los docentes a su cargo, reciben reconocimiento a sus acciones y apoyo a la mejora de la enseñanza?					
42	¿Ud. incentiva el respeto a los derechos laborales de los docentes en su institución educativa?					
43	¿La comunidad educativa participa activamente en las actividades de su institución?					
44	¿Ud. gestiona el apoyo de la empresa privada a su institución?					
45	¿En su institución la APAFA se encuentra reconocida en la UGEL?					
46	¿La APAFA brinda apoyo en la realización de actividades y gestiones de su institución?					

47	¿Ud. ¿Brinda información sobre el manejo administrativo, financiero y económico de su Institución educativa a la APAFA?					
48	¿Realiza Ud. reuniones con los alumnos y padres de familia, para informar las acciones, avances, problemas entre otros durante su gestión?					
49	¿Los alumnos participan en las actividades que realizan su institución o la UGEL?					
50	¿Ud. promueve actividades que descubran y fortalezcan las habilidades del alumnado?					
51	¿Ud. mantiene comunicación y realiza coordinaciones con el personal administrativo y pedagógico de I.E.?					
52	¿Delega funciones al personal que se encuentra a su cargo previas coordinaciones?					
53	¿Motiva Ud. a su personal para que cumplan sus funciones adecuadamente?					
54	¿Se realiza un control adecuado del manejo de recursos humanos y financieros?					

Muchas gracias

José León Pérez Baltazar

Anexo 4: Formato de Validación de Instrumento



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Mg. César Amador Garay Ghilardi.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría con mención en Gestión Pública de la UCV, en la sede Cañete promoción 2015-II, aula 1 requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: “La dirección estratégica y la gestión institucional de los centros educativos públicos de Cañete, Lima 2017” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Pérez Baltazar José León
DNI: 15417191

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Dirección estratégica

Según Lantigua,(2015), “La Dirección Estratégica constituye un enfoque de administración que se basa en el rechazo del determinismo y la fatalidad; que cree en el esfuerzo del hombre y de la entidad para elegir libremente el futuro de ésta” (p. 36).

Planificación

Según Chiavenato, (1999), “Planeación es la determinación de los objetivos y elección de los cursos de acción para lograrlos, con base en la investigación y elaboración de un esquema detallado que habrá de realizarse en un futuro” (p. 228).

Procesos y actividades

Según Martínez y Sánchez, (2014), “El proceso educativo se basa en la transmisión de valores y saberes. Si esquematizamos el proceso de la manera más simple, encontraremos a una persona que se encarga de transmitir dichos conocimientos, el proceso educativo no suele ser unidireccional, sino que es interactivo quienes están aprendiendo, también pueden enseñar; el proceso de aprendizaje es un proceso de interacción profesor-alumno, los roles de ambos deben cambiar con suficiente flexibilidad” (p. 9).

Estrategias

Según Vargas, (2010), “Las estrategias de aprendizaje y enseñanza son un instrumento dinámico que permite potenciar capacidades personales y sociales, de los docentes, además de mejorar su desempeño profesional” (p. 7).

Objetivos

Según Santamaría, (2004), “Los objetivos son parámetro de evaluación a nivel de educación, es el resultado que se espera logre el alumno al finalizar un determinado proceso de aprendizaje” (p. 7).

Presupuesto

Según Minedu, (2012), “Es una herramienta de planificación, de gestión y control expresado en términos económicos financieros, dentro del marco de un plan estratégico.

Organización

Según Louffat, (2014), “Es el elemento encargado de establecer el diseño organizacional “más adecuado” a la realidad institucional (p.51).

Instrumento de Gestión

Según Instituto **Pedagógico de Monterrico**, (2012), “Los instrumentos o herramientas de gestión son un conjunto de documentos técnicos que regulan aspectos de gestión interna, generalmente respaldados por una Norma Administrativa” (p. 19).

Dirección

Según Louffat,(2014), “Es el elemento encargado de velar por la ejecución de lo anteriormente planeado y organizado. El mérito de la puesta en práctica de las acciones administrativas estimadas le corresponde al personal que forma parte de la institución, ya sean jefes o subordinados distribuidos en las diversas unidades orgánicas” (p. 71).

Gestión Administrativa

Según Vargas, (2010), “La gestión administrativa comprende el conjunto de acciones para movilizar los recursos que contribuyan al logro de los objetivos institucionales en el plazo previsto. La gestión administrativa es el apoyo que brinda los recursos humanos y materiales para el logro de los objetivos de la institución educativa en los plazos establecidos” (p. 21).

Gestión Institucional

Según **Garant** (1997), citado en Pozner (2000), la asume como “guiar a la organización de manera tal que pueda desempeñar eficazmente su misión

atendiendo los objetivos que le dan poder y que a su vez la encuadran socialmente” (p. 23).

Gestión pedagógica

Según **Cárdenas**, (1998) “la gestión pedagógica busca aplicar los principios generales de su misión al campo específico de la educación. El objeto de la disciplina, es el estudio de la organización del trabajo en el campo de la educación”.

Supervisión

(Solís, 2006) manifestó que un supervisor docente tiene como función principal, asistir a los educadores para ayudarlos a mejorar el proceso de enseñanza mediante la aplicación de técnicas y procedimientos especializados los cuales provienen de un proceso de planificación.

Actividades

El proceso de aprendizaje es un proceso de interacción profesor-alumno, los roles de ambos deben cambiar con suficiente flexibilidad” (p. 9).

Objetivos

Según Santamaría, (2004), “Los objetivos son parámetro de evaluación a nivel de educación, es el resultado que se espera logre el alumno al finalizar un determinado proceso de aprendizaje” (p. 7).

Estrategias

Según Vargas, (2010), “Las estrategias de aprendizaje y enseñanza son un instrumento dinámico que permite potenciar capacidades personales y sociales, de los docentes, además de mejorar su desempeño profesional” (p. 7).

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Gestión institucional

La gestión institucional “se refiere al conjunto de operaciones y actividades de conducción de las funciones administrativas que sirven de apoyo a la gestión pedagógica. Asimismo, menciona entre las principales actividades de dirección a la planificación, organización, comunicación, control y participación. También sostiene que la gestión institucional debe basarse en las siguientes estrategias: liderazgo y reingeniería. (Sovero F., 2007)

Gestión pedagógica

Según **Cárdenas**, (1998) “la gestión pedagógica busca aplicar los principios generales de su misión al campo específico de la educación. El objeto de la disciplina, es el estudio de la organización del trabajo en el campo de la educación”.

Gestión institucional

Según **Garant** (1997), citado en Pozner (2000), la asume como “guiar a la organización de manera tal que pueda desempeñar eficazmente su misión atendiendo los objetivos que le dan poder y que a su vez la encuadran socialmente” (p. 23).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: La dirección estrategia.

La Dirección Estratégica constituye un enfoque de administración que se basa en el rechazo del determinismo y la fatalidad; que cree en el esfuerzo del hombre y de la entidad para elegir libremente el futuro de ésta.

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Planificación	1. Proceso/actividades 2. Estrategias 3. Objetivos 4. Presupuesto	1 – 12	Nunca Casi Nunca A veces Casi Siempre Siempre
Organización	1. Instrumentos de gestión	13 - 15	Nunca, Casi Nunca, A veces Casi Siempre, Siempre
Dirección	1. Gestión administrativa 2. Gestión institucional 3. Gestión pedagógica	16 - 24	Nunca, Casi Nunca, A veces Casi Siempre, Siempre
Supervisión	1. Actividades 2. objetivos 3. Estrategias	25 - 33	Nunca, Casi Nunca, A veces Casi Siempre, Siempre

Fuente: elaboración propia

Variable: Gestión institucional

Según **Garant** (1997), citado en Pozner (2000), la asume como “guiar a la organización de manera tal que pueda desempeñar eficazmente su misión atendiendo los objetivos que le dan poder y que a su vez la encuadran socialmente” (p. 23).

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Gestión pedagógica	1. Unidades pedagógicas 2. Sesiones de aprendizaje 3. Capacitación y evaluación docente	34 – 42	Nunca Casi Nunca A veces Casi Siempre Siempre
Gestión institucional	1. Comunidad educativa 2. Asociación de APAFA 3. Alumnos 4. Recursos humanos	43 - 54	Nunca Casi Nunca A veces Casi Siempre Siempre

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DIRECCIÓN ESTRATÉGICA

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Planificación								
1	¿Su institución recibe información sobre actividades y normativas emitidas por el Minedu?	✓		✓				
2	¿En su institución se programan actividades que benefician a la población estudiantil y docente?	✓		✓				
3	¿Su institución educativa promueve el proceso educativo?	✓		✓				
4	¿Dentro de su institución se formulan estrategias para el cumplimiento de metas propuestas?	✓		✓				
5	¿Su institución cuenta con los recursos didácticos para la efectividad de las estrategias?	✓		✓				
6	¿Las estrategias formuladas son llevadas a cabo en su institución?	✓		✓				
7	¿En su institución se hace un diagnóstico previo al establecimiento de objetivos?	✓		✓				
8	¿Su institución cuenta con objetivos a corto y largo plazo?	✓		✓				
9	¿Ud. apoya y garantiza el cumplimiento de los objetivos institucionales?	✓		✓				
10	¿Su institución cuenta con recursos propios?	✓		✓				
11	¿Su institución cuenta solo con recursos brindados por el estado a través de la Ugel?	✓		✓				
12	¿El presupuesto de su institución es suficiente para cubrir sus necesidades de funcionamiento?	✓		✓				
DIMENSIÓN 2: Organización								
13	¿Su institución cuenta con instrumentos de gestión POI, MOF, PAT y otros?	✓		✓				
14	¿Los instrumentos de gestión son remitidos a la Ugel para su revisión y aprobación?	✓		✓				
15	¿Los documentos de gestión son tomados en cuentas al momento de la toma de decisiones en su institución?	✓		✓				
DIMENSIÓN 3: Dirección								
16	¿La gestión administrativa de la Ugel facilita y brinda apoyo en la obtención de presupuesto para la mejora de la calidad educativa?	✓		✓				
17	¿La Ugel cuenta con personal idóneo para brindar el asesoramiento a los directores de las instituciones?	✓		✓				
18	¿La gestión administrativa brinda apoyo oportuno con materiales a su institución?	✓		✓				
19	¿La gestión institucional de la Ugel brinda asesoría en los diversos sistemas y proyectos a cargo?	✓		✓				
20	¿La gestión institucional de la Ugel realiza monitoreo constantes para la ejecución de los proyectos programados?	✓		✓				
21	¿El proceso de racionalización que realiza la Ugel, guarda concordancia con la realidad de su institución?	✓		✓				
22	¿El área de gestión pedagógica brinda capacitación permanente a docentes y directores?	✓		✓				
23	¿El personal docente acompañante, facilita el proceso de aprendizaje de los estudiantes?	✓		✓				
24	¿El Diseño Curricular, guarda relación con la realidad del entorno de su institución?	✓		✓				
DIMENSIÓN 4: Supervisión								
25	¿La Ugel realiza actividades de supervisión en su gestión institucional continuamente?	✓		✓				
26	¿El especialista supervisor orienta las actividades a los directores en la forma como debe de realizarse?	✓		✓				
27	¿Cree Ud. que la supervisión ayuda a mejorar el proceso de	✓		✓				



ESCUELA DE POSTGRADO

	enseñanza-aprendizaje?					
28	¿Los objetivos son establecidos después de hacer un diagnóstico de la situación de su institución?	✓		✓		✓
29	¿Monitorea Ud. el cumplimiento de los objetivos dentro de su institución?	✓		✓		✓
30	¿En su institución se usa el medio más adecuado para el logro de los objetivos?	✓		✓		✓
31	¿Ud. realiza estrategias de supervisión en la realización de actividades?	✓		✓		✓
32	¿Las estrategias utilizadas, han mejorado el desempeño profesional de los docentes?	✓		✓		✓
33	¿Las estrategias que usted maneja ayudan en la mejora y cumplimiento de metas trazadas de su institución?	✓		✓		✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr./Mg: *Garay Gilardi César Augusto*

DNI: *06408163*

Especialidad del validador:

Maestría en Administración

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20.....

[Firma]
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN INSTITUCIONAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Gestión pedagógica								
34	¿Ud. supervisa las unidades pedagógicas de cada docente de su institución a cargo?	✓		✓		✓		
35	¿La Ugel dota de materiales didácticos para el desarrollo de las unidades didácticas?	✓		✓		✓		
36	¿Su institución cuenta con los materiales adecuados para el desarrollo de las unidades pedagógicas?	✓		✓		✓		
37	¿Ud. evalúa las sesiones de aprendizaje se realicen de acuerdo a lo normado en el currículo nacional?	✓		✓		✓		
38	¿Las sesiones de aprendizajes impartidas a sus alumnos se reflejan en los momentos de la evaluación?	✓		✓		✓		
39	¿Se realiza capacitaciones o especializaciones a los docentes de su institución?	✓		✓		✓		
40	¿Ud. brinda las facilidades a los docentes al momento de optar por ascender a un mayor cargo?	✓		✓		✓		
41	¿Los docente a su cargo, reciben reconocimiento a sus acciones y apoyo a la mejora de la enseñanza?	✓		✓		✓		
42	¿Ud. incentiva el respeto a los derechos laborales de los docentes en su institución educativa?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Gestión institucional								
43	¿La comunidad educativa participa activamente en las actividades de su institución?	✓		✓		✓		
44	¿Ud. gestiona el apoyo de la empresa privada a su institución?	✓		✓		✓		
45	¿En su institución la APAFA se encuentra reconocida en la UGEL?	✓		✓		✓		
46	¿La APAFA brinda apoyo en la realización de actividades y gestiones de su institución?	✓		✓		✓		
47	¿Ud. brinda información sobre el manejo administrativo, financiero y económico de su Institución educativa a la APAFA?	✓		✓		✓		
48	¿Realiza Ud. reuniones con los alumnos y padres de familia, para informar las acciones, avances, problemas entre otros durante su gestión?	✓		✓		✓		
49	¿Los alumnos participan en las actividades que realiza su institución o la UGEL?	✓		✓		✓		
50	¿Ud. promueve actividades que descubran y fortalezcan las habilidades del alumnado?	✓		✓		✓		
51	¿Ud. mantiene comunicación y realiza coordinaciones con el personal administrativo y pedagógico de su institución?	✓		✓		✓		
52	¿Delega funciones al personal que se encuentra a su cargo previas coordinaciones?	✓		✓		✓		
53	¿Motiva Ud. a su personal para que cumplan sus funciones adecuadamente?	✓		✓		✓		
54	¿Se realiza un control adecuado del manejo de recursos humanos y financieros?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable / Aplicable después de corregir [] / No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Coray Elizabeth Cesar Aguado

DNI: 06.708.103

Especialidad del validador: Magister en Administración

.....de.....del 20.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entienda sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Anexo 5: Artículo científico

1. Título

La dirección estratégica y la gestión institucional de los centros educativos públicos de Cañete, Lima 2017.

2. Autor

Br. José León Pérez Baltazar

3. Resumen

En el presente trabajo de investigación se estudió los conceptos relacionados con la dirección estratégica y la gestión institucional. Tuvo como objetivo general: Determinar la relación que existe entre la dirección estratégica y la gestión institucional de los centros educativos públicos de Cañete, Lima 2017.

El tipo de investigación fue básica sustantiva; el diseño fue correlacional - transversal. La muestra estuvo representada por 40 directores de los centros educativos. Para medir las variables de estudio se empleó la técnica de la encuesta, como instrumento de empleo el cuestionario tipo Likert, los cuales fueron correctamente validados por los expertos y aplicados a los directores de la muestra; logrando conocer la relación entre dirección estratégica y gestión institucional.

Esta investigación logro conocer la relación entre dirección estratégica y gestión institucional, demostrada que si existe correlación significativa entre la dirección estratégica y la gestión institucional de los centros educativos públicos de Cañete. Siendo esta correlación de nivel positiva moderada entre las dos variables y estadísticamente significativa.

Palabra clave: Dirección Estratégica, Gestión Institucional.

4. Abstract

In the present work of investigation, the concepts related to the strategic direction and the institutional management were studied. It had as its general objective: To determine the relationship that exists between the strategic direction and the

institutional management of the public schools of Cañete, Lima 2017.

The type of research was substantive basic; the design was correlational - transverse. 40 directors of the educational centers represented the sample. To measure the study variables, the survey technique was used as an instrument for using the Likert questionnaire, which were correctly validated by the experts and applied to the sample directors; Knowing the relationship between strategic management and institutional management.

This research was able to know the relationship between strategic management and institutional management, demonstrated that if there is a significant correlation between the strategic direction and institutional management of public schools in Cañete. This positive level correlation was moderate between the two variables and statistically significant.

Keyword: Strategic Management, Institutional Management.

5. Introducción.

La dirección estratégica y el liderazgo escolar se han convertido en una prioridad de los programas de política educativa a nivel internacional, esta desempeña una función decisiva en la mejora de los resultados escolares al influir en las motivaciones y en las capacidades de los maestros, así como en el entorno y el ambiente escolares. El liderazgo escolar eficaz es indispensable para aumentar la eficiencia y la equidad de la educación, la función del liderazgo exige ahora un conjunto de labores que incluyen la administración financiera, la gestión de recursos humanos y el liderazgo para el aprendizaje.

El Director de la IE es responsable de la gestión de la I.E, así como lidera la elaboración de los documentos de gestión y así como en la programación y orientación de las acciones que permitan alcanzar los objetivos trazados; los cuales se orientan a la mejora de los aprendizajes de los alumnos y su formación integral. En la actualidad, en la provincia de Cañete, se observa que gran parte de las instituciones educativas públicas, tienen dificultades para la elaboración de sus instrumentos de gestión. Estos documentos deben ser elaborados y

procesados con una rigurosidad técnica, legal y pedagógica, que sirven para la toma de decisiones. El ejercer el Liderazgo en el desarrollo de las funciones administrativas, en el caso de los directores de las instituciones educativas públicas de la jurisdicción de la provincia de cañete, en buena parte son inadecuadas; debido a que las características personales y profesionales del director no son apropiadas para el cargo, debido a la falta de formación en el área administrativa; porque la persona que ocupa la dirección, solo cuenta con experiencia docente y no científica sobre los temas de liderazgo y gestión administrativa.

Para la presente tesis se consultaron diversos investigadores de los temas de dirección estratégica y gestión institucional; entre los que destacan, como autores extranjeros: Gerry Johnson y Kevan Scholes, Keraga, Chiavenato y autores nacionales: Martínez, 2014;

6. Metodología.

Para establecer la metodología se recurrió a diversos autores sobre dirección estratégica (Lantigua, 2015, Louffat, 2014 y Gerry Jonhson, 2003), de quienes se tomaron los diversos conceptos que sirvieron de marco metodológico a la presente investigación. El tipo de investigación fue de tipo hipotético deductivo, de nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental, transversal. La población fue censal y estuvo conformada por 70 directores de los centros educativos públicos de Cañete. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta y el instrumento un cuestionario que fue debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach: 0,85.

7. Resultados

Los resultados descriptivos de la variable dirección estratégica, fueron los siguientes:

Tabla 06

Descripción de los Niveles de las dimensiones de la variable Dirección estratégica

Niveles	Planificación		Organización		Dirección		Supervisión	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	19	47.5%	16	40%	16	40%	13	32.5%
Medio	21	52.5%	21	52.5%	23	57.5%	26	65%
Bajo	0	0%	3	7.5%	1	2.5%	1	2.5%
Total	40	100%	40	100%	40	100%	40	100%



Figura 1. Niveles de Dirección estratégica

La tabla 6 y figura 1 relacionadas con los niveles de dirección estratégica se observa que en planificación el 21(52.5%) de los directores presentan un nivel “medio”. En organización el 16(40%) presentan un nivel “alto”. A cerca de dirección el 23(57.5%) presentan un nivel “alto”. finalmente, la supervisión el 13(52%) de los directores presenta un nivel “alto”. Esto es indicativo de que la dirección estratégica predominante de la muestra es la planificación.

8. Discusión

El resultado en cuanto la aplicación de la escala de Likert sobre los resultados obtenidos en la percepción de la dimensión planificación se observa que el 47.5%

perciben un nivel *“alto”* y 52.5% de los directores de los centros educativos públicos perciben un nivel *“medio” de la* dirección estratégica. Al respecto encontramos una similitud importante con relación a los hallazgos de Ibarra (2012), en su investigación concluye que el planeamiento estratégico, se relaciona significativamente con la gestión de calidad de la Institución Educativa Kumamoto I N° 3092- Puente Piedra.

El resultado en cuanto la aplicación de la escala de Likert sobre los resultados obtenidos en la percepción de la dimensión organización se observa que el 40.0 % perciben un nivel *“alto”* y 52.5% de los directores de los centros educativos públicos perciben un nivel *“medio” de la* dirección estratégica. Al respecto encontramos una similitud importante con relación a los hallazgos de Elera (2010), en su investigación concluye que existe relación significativa entre la variable gestión institucional y la variable calidad del servicio educativo de 0.003 en docentes y 0,000 tanto en alumnos como en padres de familia a un nivel alfa de 0,05, en la institución educativa Dora Mayer del distrito de Bellavista-Callao. Asimismo, existe una relación significativa entre las dimensiones (liderazgo directivo, planificación estratégica, evaluación de la gestión educativa, clima institucional, capacitación Del personal y desempeño docente) con la calidad del servicio educativo.

El resultado en cuanto la aplicación de la escala de Likert sobre los resultados obtenidos en la percepción de la dimensión dirección se observa que el 40.0 % perciben un nivel *“alto”* y 57.5% de los directores de los centros educativos públicos perciben un nivel *“medio” de la* dirección estratégica. Al respecto encontramos una similitud importante con relación a los hallazgos de Viloría (2013), en su investigación concluye que se requiere una gerencia educativa capaz de implementar estrategias que promuevan el trabajo colectivo de una institución escolar enfocada a alcanzar la misión y la visión organizacional que conduzcan al logro de los objetivos institucionales, que permitan obtener respuestas a las carencias de la comunidad, principalmente de la calidad educativa.

En la dimensión supervisión se observa que 32.5% perciben un nivel *“alto”*

y 65% de los directores de los centros educativos públicos perciben un nivel “medio” de la dirección estratégica. Estos resultados hacen notar que la dirección estratégica predominante percibido por los directores de los centros educativos públicos es la planificación. Al respecto encontramos una similitud importante con relación a los hallazgos de Rentería y Quintero (2009), en su investigación concluye que el docente que hace labor administrativa tiene una gran responsabilidad social y ética con su profesión, al igual que es deber del centro educativo realizar, promover e implementar un proceso de capacitación continua, y así, hacer del maestro un verdadero profesional de la educación. En la gestión de su centro educativo el director docente y los profesores deben ser facilitadores de la generación de conocimiento en los alumnos, así mismo que cultura ciudadana, valores universales, comunidad educativa, y convivencia pacífica, es así como se genera calidad educacional promoviendo la inclusión social con igualdad de derechos, el reconocimiento de la diversidad y el respeto a los derechos humanos.

En lo que respecta a los resultados de la segunda variable, gestión institucional señalan que de una muestra de 40 directores, el 12 (30%) tienen un nivel “alto” de gestión pedagógica en su centro educativo, el 28 (70%) tienen un nivel “medio” y ningún 0 (0%) director tiene el nivel “bajo” de gestión institucional en su centro educativo, esto hace notar que la gestión institucional de los centros educativos se encuentran mayormente en la escala de valoración de “*medio*”. . Al respecto encontramos una similitud importante con relación a los hallazgos de Areche (2013), en su investigación concluye que los resultados arrojaron la existencia de una asociación significativa entre la gestión institucional y la calidad del servicio educativo ($r= 77.4\%$, $\chi^2=126.546$; $p\text{-valor}=0.000 < 0.05$; Inercia =72.2%). Además, cabe resaltar que la dimensión de la gestión institucional más asociada a la calidad de servicio educativo resultó ser el liderazgo ($r=97.1\%$; $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$). Si bien es cierto los resultados encontrados muestran un alto nivel tanto en la gestión institucional ($p=76.5\%$;) como en la calidad de servicio educativo ($p=71.1\%$), es de notar que el 29.66% de los padres de familia opinan que el nivel de la organización del Colegio María Auxiliadora de Ayacucho es bajo, siendo este uno de los puntos sensibles a tocar en la toma de decisiones.

Con respecto a la correlación, a través del Coeficiente de Correlación de Spearman es positiva moderada entre las dos variables y estadísticamente significativa ($Rho = 0.415$); y siendo el valor de $p = 0.002 < 0.05$; por ello, se tomó la decisión de rechazar la hipótesis nula y confirmar la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación significativa directa entre dirección estratégica y gestión institucional de los centros educativos de Cañete, Lima 2017, mejora correlativamente la gestión institucional en estos. Al respecto encontramos una similitud importante con relación a los hallazgos de Elera (2013), en su investigación concluye que existe relación significativa entre la variable gestión institucional y la variable calidad del servicio educativo de 0.003 en docentes y 0,000 tanto en alumnos como en padres de familia a un nivel alfa de 0,05, en la institución educativa Dora Mayer del distrito de Bellavista-Callao. Asimismo, existe una relación significativa entre las dimensiones (liderazgo directivo, planificación estratégica, evaluación de la gestión educativa, clima institucional, capacitación Del personal y desempeño docente) con la calidad del servicio educativo.

9. Conclusiones.

Primera: Se ha demostrado un $Rho = 0.474$ que determinó la existencia de una correlación directa moderada entre las variables dirección estratégica y gestión institucional de los centros educativos públicos de Cañete, Lima, 2017, siendo el índice de correlación 47.4%.

La relación confirma: a mejor dirección estratégica de la UGEL, mejora correlativamente la gestión institucional de los centros educativos.

Segunda: Se ha demostrado un Rho de 0.411 que determinó la existencia de una correlación directa entre la dimensión planificación y la variable gestión institucional de los centros educativos públicos de Cañete, Lima, 2017, siendo el índice de correlación 41.1%. La relación confirma: a mejor planificación de la UGEL, mejor es la gestión institucional de los centros educativos públicos.

Tercera: Se ha demostrado un Rho de 0.536 que determinó la existencia de una correlación directa entre la dimensión organización y la variable gestión institucional de los centros educativos públicos de Cañete, Lima, 2017, siendo el

índice de correlación 53.6%.

La relación confirma: a mejor organización de la UGEL, mejor es la gestión institucional de los centros educativos públicos.

Cuarta: Se ha demostrado un Rho de 0.415 que determinó la existencia de una correlación directa entre la dimensión dirección y la variable gestión institucional de los centros educativos públicos de Cañete, Lima, 2017, siendo el índice de correlación 41.5%.

La relación confirma: a mejor dirección de la UGEL, mejor es la gestión institucional de los centros educativos públicos.

Quinta: Se ha demostrado un Rho de 0.493 que determinó la existencia de una correlación directa entre la dimensión supervisión y la variable gestión institucional de los centros educativos públicos de Cañete, Lima, 2017, siendo el índice de correlación 49.3%. La relación confirma: a mejor supervisión de la UGEL, mejor es la gestión institucional de las I. E.

Conclusión general: Los resultados obtenidos del trabajo de investigación que relacionó la dirección estratégica y la gestión institucional, han demostrado que se ha cumplido con el objetivo planteado que fue de determinar la relación entre la dirección estratégica y la gestión institucional de los centros educativos públicos de Cañete, El tipo de investigación que se utilizó fue básica sustantiva; el diseño fue correlacional - transversal. La muestra estuvo representada por 40 directores de los centros educativos públicos de Cañete. Para medir las variables de estudio se empleó la técnica de la encuesta, como instrumento se utilizó el cuestionario tipo Likert, los cuales fueron correctamente validados por los expertos y aplicados a los directores de la muestra; logrando conocer la relación entre dirección estratégica y gestión institucional Con los resultados obtenidos con la prueba estadística de Rho de Spearman, se ha demostrado que si existe correlación significativa entre la dirección estratégica y la gestión institucional de los centros educativos públicos de Cañete. Siendo esta correlación de nivel positiva moderada entre las dos variables y estadísticamente significativa.

10. Referencia bibliográfica.

Areche (2013). La Gestión Institucional Y La Calidad En El Servicio Educativo Según La Percepción De Los Docentes Y Padres De Familia Del 3°, 4° Y 5° De Secundaria Del Colegio “María Auxiliadora” De Huamanga-Ayacucho, 2011”. Lima, Perú. Tesis de Maestría. UNMSM.

Carrasco (2006). Metodología de la Investigación Científica. Pautas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Lima: Editorial San Marcos.

Castillo. (2012) Dirección. Universidad Nacional de los Llanos Occidentales

Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. México: Editorial Mc Graw Hill.

Elera Gómez, (2010) Gestión Institucional y su Relación con la Calidad del Servicio en una Institución Educativa Pública de Callao”. Lima – Perú. Tesis Maestro en Educación en la Mención de Evaluación y Acreditación de la Calidad Educativa. Universidad San Ignacio de Loyola.

Flores Rodríguez, M. (2012) Dirección estratégica empresarial. Evolución, entorno y actitud.

Gerry Johnson, Kevan Scholes (2003) La dirección estratégica.

Gonzales A. (2013) Liderazgo del director para el desempeño laboral de los docentes en la U.E.E. José Tadeo Monafas”. Venezuela. Tesis de Especialización. Universidad Santa María.

Instituto Nacional Pedagógico Monterrico (2012) ¿Cómo elaborar instrumentos de Gestión Institucional inclusivos?

Keraga Tsegaamlak, A. (2014) Fundamentos teóricos de la dirección estratégica.

Lantigua Montes de Oca, B. (2015) La dirección estratégica: una ventaja competitiva.

Ministerio de Educación (2016). Resolución Ministerial N° 627-2016 Normas y

Orientaciones para el desarrollo del año escolar 2017 en Instituciones Educativas y Programas Educativos de la Educación Básica.

Rentería L. F. Y Quintero N. G. (2009) Diseño De Una Estrategia De Gestión Educativa Para Mejorar Los Niveles De Convivencia En El Colegio Rafael Uribe Uribe De Ciudad Bolívar, En La Jornada De La Mañana. Colombia. Tesis De Maestría. Pontificia Universidad Javeriana.

Velarde Martínez, D. (2014) La dirección estratégica. Su impacto en la Educación.