



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Percepción de la gestión administrativa y el Consejo
Educativo Institucional en la Institución Educativa Cecilia
Túpac Amaru del Cusco

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

AUTORAS:

Br. Marizol García Huamán

Br. Rosario Pilar Choque

ASESORA:

Dra. Belén Uscamayta Guzmán

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2018

PÁGINA DEL JURADO

Dr. José Eduardo Maguiña Vizcarra
Presidente

Dr. Flavio Ricardo Sanchez Ortiz
Secretario

Dr. Belen Uscamayta Guzman
Vocal

DEDICATORIAS

A Dios, por su infinita bondad y misericordia, quien bendice mi vida en todo lo que me permite vivir día a día; a mis padres, María Inés y Víctor porque siempre estuvieron acompañando y no desmayaron en su apoyo incondicional, a Raúl el compañero de mi vida, quien con su amor, ejemplo, apoyo constante y perseverancia siempre está a mi lado, a Astrid Anel, Aines Alejandra, Adriel Alexis mis queridos y amados hijos que con su comprensión y apoyo constante durante mis estudios de maestría logre alcanzar un escalón más en mi vida profesional.

Marizol

La presente Tesis está dedicada a Dios, ya que gracias a él he logrado concluir mi maestría. A mi madre, porque ella siempre estuvo en conmigo, por su sapiencia que me permitieron hacer de mí una mejor persona.

A mi esposo Ángel por sus palabras, confianza, y brindarme el tiempo necesario para realizarme profesionalmente, a mis hijos Ángel Gabriel, Massiel Rosario y Ángela Jhandi y todas las personas que con sus saberes y apoyo han permitido alcanzar mis objetivos propuestos.

Rosario

AGRADECIMIENTO

El agradecimiento a la Escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo” sede filial Cusco, programa que permitió fortalecer nuestras capacidades profesionales las mismas que posibilitarán aportar en los contextos que laboramos.

A la Dra. Belén Uscamayta Guzmán por su distinguido apoyo en el asesoramiento de la metodología y la construcción del informe final de la investigación.

Y, a los educadores, al personal administrativo, de la Institución Educativa “Cecilia Túpac Amaru” y a todos los que contribuyeron a recoger información de la gestión en la institución, primordialmente administrativa y el Consejo Educativo Institucional.

Las autoras

PRESENTACIÓN

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

Dando cumplimiento a la normatividad considerada por el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad “César Vallejo” de Trujillo para la obtención del Grado Académico de Maestro en Administración de la Educación, nos es grato dirigirnos con la intención de poner a vuestro alcance la tesis titulada “Percepción de la gestión administrativa y Consejo Educativo Institucional en la Institución Educativa Cecilia Túpac Amaru del Cusco”. Cuya finalidad fue determinar el nivel de relación entre la percepción de la gestión administrativa y el Consejo Educativo Institucional en la Institución Educativa Cecilia Túpac Amaru del Cusco.

Con lo establecido se espera cumplir con lo solicitado en los requisitos establecidos.

Las autoras

ÍNDICE

	pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad Problemática	11
1.2. Trabajos previos	14
1.3. Teorías relacionadas al tema	20
1.4. Formulación del problema	43
1.4.1. Formulación del problema general	43
1.4.2. Formulación de los problemas específicos	44
1.5. Justificación del estudio	44
1.6. Hipótesis	46
1.6.1. Hipótesis General	46
1.6.2. Hipótesis Específicas	46
1.7. Objetivos	47
1.7.1. Objetivo General	47
1.7.2. Objetivos Específicos	47
II. MÉTODO	48
2.1. Diseño de Investigación	48
2.2. Variables y Operacionalización	49
2.2.1. Variables	49
2.2.2. Operacionalización	50
2.3. Población y muestra	55

2.3.1. Población	55
2.3.2. Muestra	55
2.3.3 Muestreo	55
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	55
2.4.1. Técnicas	55
2.4.2. Instrumentos de recolección de datos	55
2.4.2.1 Validez	56
2.4.2.2 Confiabilidad	56
2.5. Métodos de Análisis de Datos	59
III. RESULTADOS	60
3.1. Descripción	60
3.2. Análisis descriptivos por cada variable y dimensiones	62
3.3. Prueba de hipótesis	73
3.3.1. Prueba de hipótesis general	73
3.3.2. Pruebas de hipótesis específicas	74
IV. DISCUSIÓN	91
V. CONCLUSIONES	94
VI. RECOMENDACIONES	95
VII. REFERENCIAS	96
VIII. ANEXOS	98
• Instrumentos	
• Validez de los instrumentos	
• Matriz de consistencia	
• Constancia emitida por la institución	
• Otras evidencias	

RESUMEN

En el presente estudio “Percepción de la gestión administrativa y el Consejo Educativo Institucional en la Institución Educativa Cecilia Túpac Amaru del Cusco”; cuyo objetivo es determinar la percepción entre la gestión administrativa y Consejo Educativo Institucional en la Institución Educativa Cecilia Túpac Amaru del Cusco.

Se desarrolló el informe de tesis, bajo un diseño descriptivo correlacional, de manera cuantitativa, teniendo como población muestra 42 docentes; los instrumentos utilizados, fueron validados y sometidos a prueba de confiabilidad, del alfa de Crombach. Para la variable gestión administrativa, se utilizó un cuestionario de 30 preguntas en escala Likert y para la variable Consejo educativo institucional con un cuestionario de 32 ítems.

En el presente estudio, se concluye que existe relación significativa entre la percepción de la gestión administrativa y el Consejo Educativo Institucional en la Institución Educativa Cecilia Túpac Amaru del Cusco; asumiéndose ello de la tabla N° 14 y 15 donde se probó el valor de chi-cuadrado 31.791 y $p=0.001$, comprobándose la existencia de la no independencia de ambas variables y del valor de Tau B=0.636 y $p=0.000$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que la gestión administrativa y Consejo Educativo Institucional están asociadas en un nivel moderado, debido a que el índice es 0.636 en la muestra en estudio.

Palabras Claves: Gestión administrativa y Consejo Educativo Institucional

ABSTRACT

In the present study "Perception of the administrative management" and the Institutional Educational Council in the Educational Institution Cecilia Tupac Amaru of Cusco, whose objective is to determine the perception between the administrative management and Institutional Educational Council in the Educational Institution Cecilia Tupac Amaru of Cusco.

The thesis report was developed, under a correlational descriptive design, in a quantitative way, having 42 teachers as sample population; the instruments used were validated and subjected to reliability test of Crombach's alpha. For the administrative management variable, a questionnaire of 30 questions was used on the Likert scale and for the variable Institutional educational council with a 32-item questionnaire.

In the present study, it is concluded that there is a significant relationship between the perception of the administrative management and the Institutional Educational Council in the Educational Institution Cecilia Túpac Amaru of Cusco; assuming that from table No. 14 and 15 where the value of chi-square 31.791 and $p = 0.001$ was tested, verifying the existence of non-independence of both variables and the value of Tau B = 0.636 and $p = 0.000$, the hypothesis is accepted alternates and it is concluded that the administrative management and the Institutional Educational Council are associated at a moderate level, because the index is 0.636 in the sample under study.

Keywords: Administrative Management and Institutional Educational Council

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

La realidad educativa nacional e internacional ha tenido influencias marcadas por acontecimientos políticos y sociales así como económicos y culturales que se han dado en estos dos siglos últimos, esta influencia por ejemplo ha generado en el sistema educativo profundos cambios, tanto en el contexto nacional como en el internacional, en consecuencia, los cambios de las políticas y enfoques de gestión en las instituciones educativas no solo muestran un perfil distinto, sino también cambios de las expectativas de logro de la calidad educativa en la misma comunidad, y en esto, las escuelas de educación básica juegan un papel importante dentro del proceso global de los cambios por el mismo hecho de haberse reformado la parte legislativa, curricular y organizativa.

Los avances científicos actuales, exigen de la educación, una Formación integral teniendo como aspecto central, el liderazgo pedagógico compartido de los directores y/o administradores y que su aporte fundamental sea la mejora de la calidad de Gestión Administrativa, sobre la base de los principios fundamentales de la gestión participativa que consideren en su concepción como el agente fundamental al ser humano, beneficiaria de la educación y sus efectos morales como culturales traducida en competencias personales para ascender en la formación profesional e insertarse en el mundo laboral de la sociedad actual.

De esto se desprende que la gestión de calidad de participación y su consecuente resultado producto de una planificación curricular y administrativa incluida la gestión económica, así como la implementación infraestructural de bibliotecas especializadas, diseño y manejo de materiales didácticos, planificación y ejecución de capacitaciones, y la operativización del capital humano que viabilicen una gestión de calidad que se refleje en una formación integral y de alto nivel académico en los estudiantes que deben estar empoderados con una competencia capaz de resolver sus problemas de

estudio sino también de la cotidianidad de su vida familiar y social. Todo esto depende de una planificación sistemática y una organización democrática que permita una participación efectiva de todos los agentes involucrados del quehacer educativo.

La gestión en la educación hoy tiene nueva lectura sobre el rol de los directores, docentes, estudiantes y padres de familia, cuya connotación marcada está en que el objetivo central es alcanzar resultados que satisfagan a la comunidad y principalmente al estudiante otorgándole un perfil de egreso de liderazgo total, como lo menciona El Currículo Nacional 2016 en su tercer capítulo; el cual permite asumir nuevo rol e insertarse a esa nueva sociedad globalizada del siglo XXI.

La propuesta más importante de este enfoque de gestión en la educación actual otorga al director o administrador tradicional de la escuela un papel eminentemente pedagógico, académico y sociocultural ya que su papel preponderante es planificar, organizar, ejecutar y evaluar bajo un enfoque participativo y corporativo la calidad de enseñanza - aprendizaje quitándole su rol de funcionario verticalista y opresor normativo, a fin de que lidere a toda la comunidad en lugar de ordenar, supervisar y sancionar, mas por el contrario promover el desarrollo humano en la comunidad rescatando las potencialidades del docente y padre de familia así como fortaleciendo las debilidades a fin de que sumen al esfuerzo por mejorar la calidad del servicio educativo. El directivo tiene que capacitar, asesorar, monitorear, acompañar y viabilizar las múltiples necesidades académicas del cuerpo docente en alianza con todos los estamentos de la comunidad educativa.

En esta misma línea de percepción la gestión administrativa es vital para fortalecer toda la organicidad de todo el aparato de conducción institucional que articula las acciones internas como externas para lograr la sinergia e implementar las actividades inherentes al logro de aprendizajes de forma sistemática, transparente y responsable con efectiva conducción de los recursos humanos basados en los conocimientos de la ciencia y la tecnología

en la actual era de la globalización donde los perfiles de liderazgo están relacionados de forma causal a los resultados alcanzadas desde un enfoque participativo con intereses comunes de desarrollo económico, educativo y sociocultural. En este contexto una buena administración y gestión depende de la inteligencia de sus líderes así como de una efectiva planificación y ejecución de los proyectos orientados a revalorar al género humano no importa cual fuere su rol pero que se constituye en un agente que influye y decide directa o indirectamente en eficiencia y eficacia de las acciones relacionadas a la formación de los educandos y la sociedad en su conjunta.

Sin embargo, uno de tantos problemas que surge en la conducción de una institución, es la carencia de un buen sistema de organización administrativa en la gestión, reflejándose en los resultados negativos de aprendizaje, ya que si en la institución no existe planificación participativa y estratégica, no habrá niveles de control y regulación sobre los mecanismos operativos de la institución, según: (Arena J. A, 1990); en consecuencia, el modelo de gestión será eminentemente tradicional carente de los instrumentos de gestión institucional como el reglamento interno, manual de funciones que defina si el trabajo que debe ejercer cada agente administrativo está desarrollando con orientación específica a lograr esa calidad total. Así, la gestión administrativa se convierte en un tema de mucha importancia para la conducción de la institución educativa, puesto que permite buscar el mayor movilización y aprovechamiento de los recursos humanos como materiales y las fortalezas que en conjunto constituyen las competencias y capacidades que se desarrollan los estudiantes con el transcurso de una metodología apropiada donde predomina la experiencia y la responsabilidad para seguir desarrollando las mejoras en las distintas áreas de la gestión institucional, que permita lograr con eficiencia los objetivos optimizando todos los factores internos y externos.

Contextualizando esta realidad del director y sub director en la Institución Educativa Cecilia Túpac Amaru, donde el equipo directivo no asume el liderazgo y resuelve el problema con aislar la Dirección de la participación institucional fomentando un enfoque de gestión vertical y unilateral al criterio

de la única persona y que a partir de ahí, todos los documentos de gestión educativa así como todas las decisiones de políticas institucionales se convierten en un elemento de conflicto antes de ser el insumo de convocatoria de toda la comunidad educativa; más aún cuando la comunidad educativa que normativamente está representado por el CONEI, que de acuerdo al Manual de Consejo Educativo Institucional (CONEI) MINEDU (2015) en el que menciona este órgano de participación y concertación de vigilancia ciudadana de la Institución Educativa Pública, rompe los esquemas tradicionales el cual no plasma ese criterio de participación, ya que la autoridad considera que son sus decisiones las que priman sobre la opinión y aporte de los demás.

Este tipo de gestión se convierte más administrativa y normativa lejos de ser una propuesta de liderazgo pedagógico y aísla las fortalezas individuales y colectivos de los agentes de la comunidad educativa que no tienen espacio para plasmar sus expectativas y alternativas a la problemática de gestión institucional. Es importante entonces establecer de cuál es la relación de la autoridad en su gestión administrativa y el Consejo Educativo Institucional (CONEI), de cuáles son sus implicancias y consecuencias así como los resultados. Este es el problema que en esta investigación se absolverá a partir de los estudios documentales y los enfoques de gestión que predominan en la época contemporánea.

Finalmente debemos señalar que de persistir el problema, no se lograra jamás una educación de calidad total, más aún si los lideres no se dan cuenta del problema en el cual se encuentran, por lo que esta investigación permitirá que la comunidad educativa conozca, analice y resuelva su problemática y de esa manera puedan dar solución, mediante cursos de actualización y charlas de sensibilización para mejorar la relación entre los líderes que conducen la institución con el equipo del Consejo Educativo Institucional, lo cual conlleve superar las deficiencia en la calidad educativa.

1.2 Trabajos previos

En el estudio, a nivel internacional se ha revisado la investigación de Ramírez (2012) con su tesis titulada La gestión educativa en la educación básica y media oficial de Manizales: un análisis desde las teorías administrativas y organizacionales de la Universidad Nacional de Colombia para alcanzar el grado de magister en administración, cuya finalidad es establecer el nivel de asociación entre las teorías organizacionales, administrativas y la calidad de la educación, para la realización del estudio se tomó en consideración el diseño cualitativa, con una muestra de 327 educadores, arribando las siguientes conclusiones:

Las Instituciones Educativas del Municipio de Manizales usan diversas teorías Administrativas y Organizacionales que guían el norte de la institución educativa, estas son ecléctica que dejan de lado el paradigma administrativo, porque no existe una sola manera para orientar a la institución. Los directores y educadores de las diversas áreas administrativas y pedagógicas usan diversas teorías para que direccionen la labor de los integrantes de la organización, respondiendo al requerimiento, al espacio intercultural y la cultura donde se desenvuelve la organización educativa.

De lo considerado por el autor se asumen que los aspectos teóricos permiten desarrollar las acciones dentro de una institución educativa contribuyendo de manera positiva al buen desenvolvimiento.

Porras (2013) en su tesis Implantación del sistema de gestión de la calidad en las instituciones públicas de educación preescolar, básica y media del municipio de Villavicencio realizado en Colombia, quien identificó las variables que permiten condicionar la manera como se implantó el Sistema de Gestión de la Calidad (SGC) determinándose que es administrativo, organizacional, cultural y de conocimiento en relación a la gestión eficaz. Con una población de 438 padres de familia de 8 instituciones educativas, con muestra no probabilística. Concluyendo lo siguiente:

Los escolares y los educadores muestran su satisfacción, a diferencia de los padres que se muestran menos satisfechos, en relación a la dimensión seguridad emocional existe alto nivel de relación con su satisfacción, principalmente cuando se asocia a los factores del trato que reciben dentro de la institución educativa, en función a al clima laboral en dicha dimensión se visualiza que está asociado al sistema relacional escolar; esto se asume del valor hallado <0.05 ; de lo considerado por el autor se considera que existe asociación entre los elementos del sistema de educación de calidad y las cuestiones relacionadas al contexto.

Pérez (2010) en su tesis denominada la Administración y gestión educativa desde la perspectiva de las prácticas del liderazgo y el ejercicio de los derechos humanos en la escuela normal mixta Pedro Nufio, indica que al plantear la investigación el liderazgo influye en los derechos de los trabajadores, educadores que se encuentran en la institución educativa. Metodológicamente es cuantitativo, con una muestra de 29 docentes, el personal directivo: director, subdirectora y secretaria. Concluyéndose que el liderazgo tiene asociación con los derechos que tienen las personas y los educadores; también y así mismo especificó que el 61% de los educadores vieron que sus derechos fueron respetados y el 23% consideraron que no son respetados. De lo considerado por el autor se asume existe asociación entre las variable que estudio, además la manera como se encuentra liderada se generan relaciones positivas entre los educadores y la parte administrativa.

Fornasari (2012) en el estudio denominado La constitución del sujeto ético en los consejos de convivencia escolar realizado en Argentina; indico que es importante brindar aportes sobre la convivencia de los escolares en la constitución de sujeto ético, en base a la relación con la alteralidad de los jóvenes. De los resultados hallados se evidenció que al mirar y comprender las diversas maneras donde los jóvenes interactúan es importante para su proceso de desarrollar su escolaridad, expresan diferencias significativas en relación a los equipos que se han institucionalizado, lo que indica que existe cohesión, escucha, amenidad y un nivel de acercamiento entre las personas para desarrollarse en espacios. En la institución educativa de espacios

colectivos, se observó posicionamientos más aislados, poca integración grupal, además de uso de actividades lúdicas que permitieron mejorar la convivencia institucional y del entorno donde cohabita. De lo considerado por el autor se asume que los niveles de convivencia son necesarios e importantes para el desarrollo de la persona, más aun cuando en su labor diaria donde requiere de diversas formas para entablar adecuados niveles de convivencia.

Quintero & Rentería (2009) hicieron un estudio cuyo título es Diseño de una estrategia de gestión educativa para mejorar los niveles de convivencia en el colegio Rafael Uribe de ciudad Bolívar de la Pontificia Universidad Javeriana, en España, con un enfoque cualitativo, teniendo 102 sujetos como muestra estudiantes, educadores y padres de familia, finalizando la investigación concluyeron: que el educador es un ser que media el contexto social entre los estudiantes y la sociedad circundante. También los autores frente a lo hallado encontraron un diseño estratégico con la intención de desarrollar una convivencia adecuada dentro del centro de estudios. De lo considerado por los autores es posible afirmar que se requiere en las instituciones educativas el trabajo comprometido de los diferentes estamentos para así desarrollar una gestión educativa pertinente, oportuna y adecuada.

También es necesario para tener un panorama nacional, la revisión de antecedentes nacionales, entre los que se tiene a:

Roca (2017) en el estudio denominado Consejo educativo institucional y gestión administrativa de las instituciones educativas UGEL 10 Aucallama – Huaral, realizado en el Perú, con la intención de optar el grado académico de magister en educación; haciendo uso de la metodología cuantitativa, de tipo básico, con diseño no experimental, correlacional, transversal. Tomando en consideración una muestra de 108 educadores de los centros de estudios de la UGEL 10 Aucallama-Huaral. Concluyéndose como resultado final que existe relación directa significativa entre el Consejo Educativo Institucional y gestión administrativa en las instituciones educativas estatales de la UGEL 10 – Aucallama-Huaral, 2015. (Rho como el de: de Spearman = 0,705** asumiendo una asociación positiva de nivel moderado entre ambas variables en estudio. De lo mencionado por el autor se considera que el ente denominado Consejo

Educativo es participe de la gestión en la institución educativa, por lo tanto está presente en la toma de decisiones.

Toro (2016) en la investigación titulada El consejo educativo institucional y la gestión democrática, considera que es necesario relacionar el consejo educativo institucional y la gestión democrática. Haciendo uso del método cuantitativo, correlacional, descriptivo, con 150 personas como muestra. Concluyéndose que el Consejo Educativo Institucional tiene relación directa, moderada y significativa con la gestión democrática en las instituciones educativas. De lo considerado por el autor se asume existe asociaciones directa entre las variables estudiadas.

Así también se cuenta con el trabajo de, De la Cruz Melchor & Orosco (2012) en la investigación Consejo educativo institucional y la resolución de conflictos para alcanzar el grado de Magister en Educación. Los autores buscaron determinar la asociación entre consejo educativo institucional y la resolución de conflictos. Para lo cual utilizó el método cuantitativo, con diseño no experimental transaccional, teniendo 179 educadores como muestra. Concluyendo de acuerdo a la estadística que existe una asociación alta y significativa entre el Consejo Educativo Institucional y la resolución de conflictos de maestros de educación secundaria de la muestra. De lo considerado por el autor se asume que entre ambas variables existen niveles de asociatividad.

Ucañán (2015) en el estudio Funciones del Consejo Educativo Institucional y la Gestión Administrativa en Instituciones Educativas Públicas de La Perla, Región Callao, 2011. Para alcanzar el grado de magister, para dicha investigación se utilizó el enfoque cuantitativo, correlacional, de tipo descriptivo – correlacional. Los instrumentos que fueron validados también fueron sometidos al nivel de confiabilidad Alfa de Crombach, obteniéndose 0,892 y 0,844 para ambas variables, de manera respectiva. Con una muestra de 173 educadores, tomados de forma no probabilística intencional; para procesar los resultados se tomó en consideración la estadística no paramétrica de alcance correlacional Rho de Spearman. Llegando a las siguientes conclusiones:

El contraste de la hipótesis general indica que existe asociación positiva fuerte; afirmándose del índice de relación no paramétrico Rho de Spearman 0.901 y un $p = .000 < .05$, la existencia de asociación positiva entre las funciones que cumple el Consejo Educativo Institucional y la gestión Administrativa en los centros de estudio de tipo público del distrito de La Perla en la Región Callao, durante el año 2011; en base a las asociaciones, también se afirma que se logró demostrar que están correlacionadas por dimensiones de manera significativa. Lo considerado por el autor es importante porque se ha demostrado la asociación entre las variables.

A nivel local, se asumen el trabajo realizado por Vargas (2017) en la tesis Gestión administrativa y calidad de servicio en la Unidad de Gestión Educativa Local de Quispicanchi, realizado en la ciudad del Cusco-Perú, la metodología utilizada fue la cuantitativa, haciendo uso del tipo descriptivo correlacional, bajo el diseño no experimental, trasversal correlacional, la población censal constituida por 29 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Quispicanchi. Cuyas conclusiones fueron:

La Gestión administrativa se relaciona directa y significativamente con la Calidad de Servicio en la Unidad de Servicios Educativos de Quispicanchi, esto se establece del valor del tau-b de Kendall que es 0,756 y $p = 0,00$ menor a 0,05; probándose así la existencia de una asociación alta entre dichas variables. Y, la Gestión Administrativa es adecuada en la Unidad de Servicios Educativos de Quispicanchi, esto se desprende de la tabla N° 06, donde el 13,8% de los encuestados consideran que es regular, el 58,6% que es buena y el restante 27,6% que es muy buena. De lo considerado por el autor se asume entre la gestión administrativa la manera como se brinda el servicio educativo, lo que implica que cuando en otros espacios también es importante la gestión para el buen desarrollo de las organizaciones.

Quispetupa (2016) en la tesis Gestión del director y el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de San Pablo-Canchis, 2016; realizado en Cusco-Perú, metodológicamente fue de tipo básico sustantivo, el diseño de investigación es no experimental, descriptivo relacional-causal de corte trasversal; la población y muestra estuvo condicionada a 70 docentes, la

manera cómo fueron recogidos y procesados los datos fue directo, aplicando la técnica de la encuesta y el instrumento Cuestionario para medir las variables Gestión del Director y Clima Organizacional. Cuyas conclusiones fueron:

La gestión del director se relaciona significativamente con el Clima Organizacional en las Instituciones Educativas esto se evidencia de los encuestados quienes mencionan que siempre es adecuada la forma como el director dirige a la institución, teniendo un clima organizacional pertinente se asume que siempre hay un ambiente adecuado donde se desenvuelven generando en ello el deseo de mejorar su trabajo, se concluye que existe correlación significativa ambas variables.

Existe un nivel positivo de la Gestión del director en las Instituciones Educativas, esto se establece de acuerdo a la percepción de los encuestados el 42.9% indica que siempre existe una adecuada gestión, el 22.9% menciona que casi siempre se presenta una adecuada dirección asumiéndose que en las instituciones educativas se tienen un manejo pertinente de los instrumentos, el director busca aliados, promueve acciones en beneficio de las instituciones, entre otros y respecto a las dimensiones gestión institucional ,gestión pedagógica ,gestión administrativa y gestión financiera de la variable gestión del director se relacionan significativamente con las dimensiones motivación, comunicación, trabajo en equipo y liderazgo de la variable clima organizacional en las instituciones educativas de San pablo, de acuerdo a las tablas N^a 29 al 60 ,pag.94 al 109, se asume que las dimensiones gestión escolar se relacionan significativamente con las dimensiones ambiente escolar ,cuyo valor $p=0,0000$ esto significa que existe adecuada asociación de dimensiones. De lo mencionado por el autor existen espacios donde las variables se asocian con otros elementos contribuyendo al desarrollo de la institución.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Gestión Administrativa

1.3.1.1 Gestión

De acuerdo a la Real Académica Española, el término Gestión proviene del latín “gestio-onis”, que significa acción - efecto de gestionar y Administrar. En esta línea, el término alude a la acción humana de gestionar y administrar una actividad que involucre la participación de un colectivo con objetivos y medios establecidos para su realización. En esta acepción, para Koontz, Weihrich, & Cannice (2012) indica que gestión es la conservación creativa de un medio laboral donde las personas laborando en colectivo, pueden ejecutar objetos, emprendimientos, funciones y misiones específicas; mientras que, para Robbins & Coulter (2014), manifiesta que gestión consiste en generar incentivos y coordinaciones con los integrantes de una comunidad laboral para alcanzar las metas institucionales que beneficien a todos.

1.3.1.2 Administración

El término administración, es fundamentalmente los diversos procesos que contribuyen a lograr acciones trascendentales pero con eficiencia y eficacia valiéndose de un conjunto de actores de quienes se tiene sus potencialidades y dificultades. Stephen & De Censo (2002). Del mismo modo para Bateman & Snell (2009), la Administración es considerado como el proceso de llevar a cabo todas las acciones planificadas con los integrantes de la comunidad educativa o empresa disponiendo de todos los recursos y materiales disponibles. Asimismo, para Jones y George (2010.p.5), la administración es planeación, organización, dirección y control con eficiencia y eficacia en estrecha relación y disposición de los recursos humanos y materiales para alcanzar las metas de la propósitos de la organización en forma compartida y unitaria”.

La ciencia administrativa considera como categoría principal la administración que es una de las actividades humanas más importantes que ha definido incluso modelos de gobierno y productividad. A partir de que los seres humanos formaron equipos para alcanzar sueños y metas que no alcanzaron a cubrir; cuando

se habla sobre administración se asume que es necesario para coordina diversos esfuerzos tanto de manera grupal como individual, en ello es necesario los gerentes, quienes han adquirido gran importancia porque se ha masificado modelos y enfoques administrativos que le han dado un perfil distinto en varias etapas de la historia a la humanidad.

Al respecto, Koontz, Weihrich, & Cannice (2012) manifiesta que la administracion es el proceso por el cual se planifica, organiza, diseña y mantiene la condición de un espacio en el cual los colectivos que trabajan en macro organizaciones permite alcanzar específicas de manera oportuna.

1.3.1.3 Gestión Administrativa

De acuerdo a (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012) 2008, p. 4) la gestión administrativa es un proceso continuo y articulado que permite mantener un ambiente de clima favorable a todos los integrantes de la institución que cumplen metas específicas con eficiencia y objetividad a favor del desarrollo del colectivo.

Respecto al tema central de Gestión Administrativa, desde el enfoque de (Chivatero, 2007) 2007, p.10), sostiene que la gestión administrativa no es más que alcanzar los objetivos trascendentes a través de competencias en la que se tomen decisiones a fin de desarrollar trabajos coordinados con un conjunto de agentes cuyo desempeño es evaluado con determinación y asignación de recursos para alcanzar dicho propósito. Por otra parte se cuenta con los aportes de (Anzola Rojas, 2012) 2002, p.70), quien define la gestión administrativa, como acciones que emplean para coordinar esfuerzos de grupos de personas debidamente calificados para alcanzar fines y propósitos mediante un conjunto de actividades estrechamente relacionadas a la planificación, organización, dirección y control de las acciones de un colectivo. Finalmente tenemos la tesis de (Aguerrondo, 1990) 1990, p.21), quien precisa asumiendo un enfoque estrictamente educativo para señalar

que la gestión administrativa es un componente político dentro de una estructura formal de la sociedad la misma que concreta intencionalidad del Estado o empresa para obtener determinados resultados pedagógicos, y en este proceso se asumen políticas, se toman decisiones, medidas administrativas y de gestión de cada sector o entidad, por las diversas definiciones de acuerdo a la naturaleza de la gestión.

Finalmente la gestión administraba desde nuestro enfoque consideramos que es un conjunto de políticas de carácter administrativos, pedagógico, curricular, económico y normativo que se asume a partir de un diagnóstico real con la finalidad de resolver o desarrollar resultados que concuerdan con las más altas expectativas de una población usuaria del servicio educativo por la eficiencia y eficacia con que se haya alcanzado el resultado.

1.3.1.4 Evolución de la gestión administrativa

La evolución es una condición dialéctica para todos los elementos culturales como la ciencia y normas administrativas; en esa línea de análisis tenemos a Huamán, (2014, p, 15), quien sostiene que en el proceso evolutivo de la administración tuvo diversas influencias, tales como:

1.3.1.4.1 Gestión administrativa en la edad antigua.- De acuerdo a los datos históricos los pensamientos administrativos tienen origen con el paso a la civilización del hombre, por cuanto el hombre atravesó múltiples necesidades para tender sus derechos y frente a ello la reacción fue corporativa y organizada con las finalidades de coordinar acciones, tomar decisiones y realizarlas, así es como están registradas en el código de Hammurabi, aludiendo a los inicios del Nuevo Testamento, donde se evidenciaba el tratamiento de los asuntos de la sociopolíticos y económicos de Grecia antigua, Egipto, Roma y China; en consecuencia, forma parte de los primeros vestigios del proceso

administrativo. Ahí se destaca, la sociedad Egipto destaca ya que las autoridades se esmeraban ejecutar un sistema administrativo bien planificado en los aspectos de economía y su gobierno con el propósito de delinear y aprovechar las potencialidades y fortalezas colectivas pero basado en el poder, fuerza y la compulsión; asimismo, el Imperio Romano como sociedad alcanzó un sistema administrativo caracterizado por el poder central político y militar.

1.3.1.4.2 Gestión administrativa en la edad media.- La predominancia de una sociedad de carácter eclesiástico, el tema administrativo paso a los dominios de un Estado con poder Eclesial, en consecuencia, la sociedad romana con todos sus conceptos y filosofías fue debilitado ya que la administración estaba supeditado a un poder de corte terrateniente, permitiendo las primeras evoluciones profundas de la administración descentralizada del poder central al poder periférica generando nuevas reglas de interrelación personal y comercial en el tema administrativo. Dentro este tiempo se consolidó la iglesia católica y en Italia nace los fundamentos de la contabilidad moderna y las transacciones comerciales que le dan nuevo perfil del enfoque de gestión colectiva.

1.3.1.4.3 Gestión administrativa en la edad moderna.- Para cifrar un dato histórico nos remitimos a inicios de los años 1560, ya que en esta etapa de la historia surgen propuestas innovadoras en la administración, concretamente en Prusia y Austria donde estudios y movimientos administrativos conocidos como cameralistas, desarrollan una reforma normativa y organizativa cuya finalidad es de tratar de mejorar los sistemas administrativos dándose inicio a los primeros estudios científicos de la administración pública. Posteriormente, a inicios del siglo XVIII en pleno renacimiento con la réplica de algunas experiencias y estilos de la cultura grecorromana y con el desarrollo histórico

de la Revolución Industrial Inglesa, se hacen presente algunos principios administrativos básicos que hasta hoy se mantienen vigentes. Precisamente en esta época se fundó los pilares fundamentales para el desarrollo de la administración como la ciencia, surgiendo teorías, principios y funciones administrativas, cuya importancia radica en la modificación de la dinámica de desarrollo social ya que la interrelación personal en el mundo laboral y en la actividad privada alcanzo logros trascendentes con la legislación de normas con enfoque humanístico y teniendo referencia a los derechos fundamentales del trabajador.

En la sociedad actual de corte capitalista, la administración es un fenómeno científico y normativo de carácter universal; puesto que, cada nación u organización institucional y cada empresa requieren coordinar acciones, toma de decisiones, dirigir personas, en base a objetivos previamente determinados, ya que de ello depende la consecución y ubicación de varios recursos que permitan solucionar los problemas de carácter personal y social.

1.3.1.5 Importancia de la gestión administrativa

Caracterizar la administración y encontrar la esencia y significado de la importancia de la administración, compromete a dar una lectura de muchos estudios; al respecto, Huamán, (2014, p.9), sostienen que la importancia de gestión administrativa radica en la generación de condiciones viables de previsión, organización, coordinación, control, supervisión y poder sobre las acciones de monitoreo de los diversos procesos en la realización de actividades institucionales que están proyectados como metas específicos.

1.3.1.6 Procesos Administrativos

La ciencia de la administración tiene diversas dimensiones de estudio, siendo uno de ellos los procesos, al respecto, Bustos (2003, p.1), considera como premisa fundamental para definir los procesos

administrativo que son conjunto de pasos que se interrelacionan y permiten que se efectúe la administración o gobierno logrando su integración en la dinámica compleja de cumplimiento de funciones o producción. Por ello considera que dentro de las fases se tiene:

♣ **Fase mecánica.** La teoría de la administración, delimita que hay una fase estrictamente que corresponde a la planeación y organización, para emprender acciones debidamente previstas y viables para alcanzar una meta y para ello es necesario desplegar estrategias, programas, recursos, que se conviertan en soporte para ese propósito.

♣ **Fase dinámica.** Esta etapa corresponde a la ejecución en sí de aquello que está planificada y organizada, siendo la parte operativa y movilización de todos los recursos humanos y materiales, así tenemos dentro de ella el rol de dirección y el control. Huamán, (2014, p. 27), corrobora sosteniendo que todo proceso administrativo hace énfasis en los resultados concretos y aplica la estructura organizacional pertinente, para gestionar los conflictos laborales y responsabilidad social de los protagonistas con la finalidad de orientar las funciones empleando la planificación, organización, dirección y control fundamentalmente el desempeño laboral de los trabajadores, por tal motivo prima los resultados esperados y la forma de organización como indicador absoluto con la finalidad de tomar decisiones a fin de validar nuevas propuestas administrativas que se den en el tiempo.

1.3.1.7 Funciones de la administración

Los estudios sobre las funciones administrativas coinciden que el conocimiento de los procesos y estructura administrativa facilita la contextualización de dichos procesos en la gestión institucional. Por tanto, al estudiar administración es necesario desglosarla en cinco funciones gerenciales (planear, organizar, integrar personal, dirigir y controlar), alrededor de las cuales puede organizarse el conocimiento de la administración y sus procesos para dirigir una gestión en cualquier institución y proyecto organizado.

1.3.1.7.1 Planear

De acuerdo a (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012) 2008, p. 30) planear implica definir sobre las misiones y objetivos de los que se pretende alcanzar y el conjunto de acciones para lograrlos, eligiendo los proyecto operativos y actividades que le hagan sostenible en el tiempo y espacio.

Es un proceso que requiere decidir sobre los proyectos de acciones futuras entre alternativas, preveendo lo que se hará desde las acciones de carácter rutinaria hasta los propósitos y objetivos de bastante complejidad. Un plan sostenible involucra compromisos verdaderos y ayuda a tomar decisiones en el mismo proceso de ejecución donde factor fundamental es el recurso humano con su capacidad creadora y los recursos materiales con su cualidad adecuada o manipulable.

1.3.1.7.2 Organizar

De acuerdo a (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012) 2008, p. 30) la acción de organizar es el establecimiento de una estructura intencional de desempeños que las personas asuman en la organización; ya que su intencionalidad es asegurar que todas las tareas indispensables para lograr las metas se asignen a las personas más competentes y con perfiles apropiados a la función que desempeñaran.

La organización se define como una de las categorías importantes de la administración porque las personas que trabajan juntas en grupos para alcanzar una meta deben tener roles y funciones que desempeñar de acuerdo a su perfil de trabajo, tal como los papeles que los actores desempeñan en una obra. El concepto de función desde esta perspectiva supone que lo que las personas hacen tiene un propósito u objetivo definido y de esta forma los actores saben sobre las metodologías y estrategias por las cuales dirigirá su trabajo como parte del grupo o en forma individual.

Esta categoría de la administración cumple la función de fortalecer la dinámica de funcionamiento en el grupo a fin de que los actores además de cumplir sus roles puedan desplegar su cualidades y potencialidades que orienten al lograr un propósito común en un ambiente de mucha cordialidad respetando las dimensiones humanas y laborales desde las funciones y roles asignadas en la organización.

1.3.1.7.3 Integración del personal

De acuerdo a (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012) 2008, p. 30) la integración personal se sustenta en el mantenimiento del equilibrio en los componentes y sus respectivas funciones de la estructura organizacional. Esto es posible cuando se identifica las fortalezas de los trabajadores o funcionarios a manera de inventario cualitativo y en función a ello se selecciona y distribuye perfiles para la fuerza de trabajo requerido; previamente va acompañado con un plan de capacitación de acuerdo a la función a asumir o actividad a realizar de tal forma que se equilibra sus conocimientos con su desempeño en el mismo trabajo.

Esta categoría alude a que en una administración es determinante el clima laboral y una convivencia armoniosa y solo así se puede definir la integración del personal como un procesos que permite distribuir y adjudicar roles a fin de que desde esa ubicación pueda interrelacionarse de mejor forma con todos los agentes que intervienen en esa administración, por lo tanto, es importante que en esta estructura organizacional identifiquen los requisitos de fuerza de trabajo que exigen cada rol y cada dependencia de esa estructura; cuya responsabilidad en clasificar a las personas por sus cualidades pertinentes que concuerda con su acción de planificación en la dirección de una gestión administrativa y con ello define la consolidación de asignaciones de diferentes roles puedan tener resultado satisfactorio por la capacidad de sus propios protagonistas.

1.3.1.7.4 Dirigir

De acuerdo a (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012) 2008, p. 31) la dirección como categoría de una administración es un elemento de influencia en las personas para que contribuyan a la meta organizacional y logro de propósitos; asimismo, tiene incidencia en el aspecto interpersonal de administrar. Existe coincidencia en señalar que la mayoría de los problemas en la gestión administrativa surgen de las personas que dirigen y están relacionados a sus deseos y actitudes, así como de su comportamiento individual y en grupo, lo que supone que para dicha función se requiere liderazgo personal y compartido de los que dirigen. En esta dimensión de administración, la dirección se convierte en la capacidad de influir una energía positiva en las personas para que contribuyan a las metas organizacionales y de grupo; asimismo, tiene relación con desarrollo emocional para viabilizar el correcto y adecuado manejo de relación interpersonal de administrar. Este liderazgo debe estar en la capacidad de no solamente influir sino generar una corriente de opinión y acción trascendente donde se debe reflejar sus aspiraciones, ideas, anhelos, deseos y necesidades personales o sociales, ya que el líder inspira con su propio estilo una forma efectiva de solución de problemas y maneja perfectamente los recursos comunicativos con la colectividad.

1.3.1.7.5 Controlar

De acuerdo a (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012) 2008, p. 31) el control que se imprime sobre cualquier acción humana viene a constituir un mecanismo de medición y corrección de los desempeños personales y organizacionales respecto de las metas planteadas donde existen desviaciones de los estándares y ayudar a corregir dichas complejidades.

Esta categoría alude a medir y corregir el desempeño individual y organizacional para asegurar que los hechos sean compatible o equivalentes a lo que estaban previstos en los planes. Una de las acciones dentro de esta categoría es medir el desempeño del agente responsable respecto de las metas y los planes, mostrar dónde existen desviaciones de los estándares y ayudar a corregir las desviaciones. En suma, controlar viabiliza el cumplimiento eficaz de los planes. Aun cuando planear debe preceder al control, los planes no se logran solos, sino que guían a los gerentes en el uso de recursos para alcanzar metas específicas; de modo que las actividades son examinadas y controladas para determinar si se conforman o están en armonía con los objetivos y metas de los planes.

Las actividades de control se relacionan con la evaluación del logro. Como evidencias de estos hechos se tiene los medios de control, como el presupuesto de gastos, los registros de inspección y el registro de horas de trabajo perdidas, son bastante conocidos; cada uno de estos índices muestra si los planes funcionan y tienen viabilidad, y si los desajustes persisten deben tomarse medidas de rectificación, mediante el liderazgo de algunos expertos de la estructura organizacional estableciendo de quienes son los responsables, definiendo los pro y contra, evaluando las bajas y altas, pérdidas y ganancias, etc.

Es imprescindible asegurar de que los hechos se adhieran a los planes lo cual significa localizar a las personas que gestionaron sean con resultados positivos o negativos para dar los pasos necesarios de mejora en el desempeño de los protagonistas. Así, los resultados se controlan al llevar un registro de lo que las personas hacen en una dinámica organización con reglas claras de integración.

1.3.2 Consejo Educativo Institucional

1.3.2.1 Fundamentación científica

Respecto de Consejo Educativo Institucional, el Ministerio de Educación (MINEDU, 2015) sostiene que las exigencias de una participación organizada de los agentes en una gestión educativa permite darle un valor alto al CONEI como órgano de participación, concertación, y vigilancia ciudadana, involucrada a la cooperación y una buena administración, con el fin de alcanzar los objetivos comunes que involucre por igualdad a todos los líderes que son voceros de todas las expectativas de desarrollo institucional.

De acuerdo al manual del CONEI (MINEDU, 2015) pag.13) sostiene que el CONEI se configura como el de participación, concertación y vigilancia que le da fortaleza y consistencia a las decisiones que se toman en el proceso de solución de problemas de carácter normativo y administrativo a fin de buscar la calidad de servicio educativo que genere confianza por la transparencia de sus informes y acometidos.

Según Valdivia (2007) El Consejo Educativo Institucional (CONEI) es una norma que permite la vigilancia y monitoreo de las políticas educativas, es decir permite conocer la política de gestión en sus diferentes niveles de una determinada institución educativa. El autor reveló que la información se valida cuando es fiel reflejo real del estado situacional actual.

Se tiene también a Sota, Vexler y Chávez (2006) quienes afirman que El Consejo Educativo Institucional (CONEI) es una instancia de participación muy importante por su carácter organizativo, que impulsa la calidad en la gestión educativa con características de transparencia, moral y democracia. Los actores principales son los padres de familia, director, ex alumnos, quienes tienen la responsabilidad de vigilar la gestión administrativa en las instituciones educativas.

Según (MINEDU, 2010), El Consejo Educativo Institucional (CONEI) es un organismo incorporado a la institución educativa cuya trascendencia radica en ser un nexo entre la escuela y padres de familia, asimismo identifica de tal manera que se formen padres e hijos responsables y respetuosos de la realidad. Opcionalmente está constituido por miembros representantes de la comunidad que son elegidos según normas de consenso sobre perfiles que debe identificar a cada uno.

Según la Ley General de Educación 28044 art 136 el CONEI se concibe con los mismos argumentos de participación, concertación y vigilancia ciudadana de la institución educativa pública que colabora con la promoción y el ejercicio de una gestión comprometida a las grandes metas con eficiencia y transparencia absoluta.

Las investigaciones (Pumayauli Zavaleta, 2012) sobre la importancia de los órganos de participación, definió que el (CONEI), como organismo nucleado por personas ideales que encarnan las legítimas aspiraciones de un colectivo convocando a todos los agentes y sus potencialidades que permitan darle el valor fundamental de los esfuerzos por lograr ese deseado éxito en términos de resultado.

1.3.2.2 Desarrollo del Consejo Educativo Institucional (CONEI)

Según D.S. N° 007 – 2001-ED respecto a los órganos de participación se dispone a los colegios nacionales implementar los consejos escolares. El propósito es posibilitar base legal para que en el futuro la institución educativa asegure equidad y calidad en los servicios educativos, donde los docentes, padres y estudiantes tengan representación con autoridad y autonomía. (Numeral IV).

Es así que mediante R.M.N°168-2002-ED el Ministerio de Educación permitió la constitución de órganos de participación en todas las instituciones públicas de gestión educativa, inicialmente de forma voluntaria y luego de forma obligatoria con la finalidad de regular los excesos o deficiencias de decisión por la mejor del servicio educativo y su consecuente transparencia ante la comunidad educativa

A partir de esta decisión se dispusieron funciones específicas de composición y del proceso de elección, determinándose que cada consejo escolar tenga la facultad de elegir en forma democrática a su representante, por un periodo máximo de dos años.

Mediante D.S 016-2002-E.D, se dispuso que el órgano de participación de los padres de familia participe en el consejo consultivo, en cumplimiento de la directiva, debiendo llevarse elecciones del Consejo Escolar Consultivo en un ambiente de democracia y voto universal, directo y secreto en la misma fecha que las del Consejo Directivo de la APAFA” (artículo 37°).

Mediante Directiva N° O8-2002/SE ME establece que: “Los directores de los Centros Educativos Estatales, bajo responsabilidad, coordinaran con las organizaciones estudiantiles y padres de familia para organizar e implementar los procedimientos de elección de los representantes los Consejos Escolares Consultivos, respetando su autonomía y garantizando su transparencia” (artículo 25), por lo que según esta directiva se disponen las fechas, donde cada estamento deberán elegirse.

Según ley N° 28044, en su Art.66° dispone que las instituciones educativas se definen como una comunidad de aprendizaje, siendo esta la primera y principal instancia de gestión del sistema educativo descentralizado que definen sus políticas de desarrollo de los lineamientos nacionales. Por lo tanto el Ministerio de Educación, la Dirección Regional de Educación y la Unidad de Gestión Educativa Local promoverán normas y directivas que permitan mejorar los procesos de aprendizajes y fortalezcan la gestión administrativa en las instituciones educativas de gestión estatal.

Mediante R.M. N°0310-2003-ED el Ministerio de Educación dispone la constitución y funcionamiento obligatorio del Consejo Escolar Consultivo en los Centros, Programas y Redes Educativas Publicas y, del Consejo Educativo en los Institutos Superiores Públicos” (según Art12°) y en función a ello crece la expectativa de participación organizada de los agentes de gestión escolar.

Mediante Directiva N° 109-2003 MED se dispuso ampliar las funciones de los consejos escolares, APAFA, y la reelección de los representantes de CONEI, en las Instituciones Educativas donde no se cumplieron con el cronograma de elecciones que se hayan desarrollado con transparencia y vigilancia ciudadana. Según esta directiva se establece también que las instituciones educativas que tienen elegido el nuevo Consejo Directivo de la APAFA, y les falta elegir a los representantes de los padres de familia ante el CONEI, deben realizar elecciones complementarias para designar a sus representantes ante el CONEI (según numeral V.5.) 21

1.3.2.3 Base legal de los Consejos Educativos Institucionales (CONEI)

En nuestro país se han dispuesto varios escenarios de participación en gestión educativa en cumplimiento de la autonomía y descentralización educativa. Es así que mediante la creación de los Consejos Educativos Institucionales (CONEI), se promueve la participación en la gestión de la institución Educativa.

1.3.2.4 Propósito del Consejo Educativo Institucional (CONEI).

Mediante la norma del sistema educativo MINEDU 2015 artículo 136°, la finalidad del Consejo Educativo Institucional es establecer el cumplimiento de las siguientes disposiciones:

Facilitar la democratización de la gestión educativa institucional, garantizando la transparencia, eliminando la corrupción, estableciendo mecanismos de rendición de cuentas que permitan mayor eficiencia en la asignación y ejecución de recursos económicos disponibles en la institución educativa todo ello, mediante la participación activa de los actores de la comunidad educativa.

Garantizar el proceso de mejoramiento de la calidad educativa, disponiendo lineamientos y acciones para la innovación y actualización de los currículos, estrategias metodológicas de enseñanza aprendizaje, medios educativos, monitoreando y evaluando el avance alcanzado por los estudiantes.

Convocar a los padres de familia, instituciones de la sociedad civil y del estado a participar de manera concertada, activa y permanente en el proceso de diseño y desarrollo del sistema educativo en las instituciones respectivas.

Practicar una administración participativa y democrática, en el marco de la política de descentralización de la gestión en la Institución Educativa para la toma de decisiones.

Aceptar de forma democrática y voluntaria la responsabilidad compartida de la gestión educativa, entre los actores de la Institución Educativa.

1.3.2.5 Dimensiones de la variable El Consejo Educativo Institucional (CONEI)

La variable Consejo Educativo Institucional (CONEI) en el presente estudio de investigación considera las siguientes tres dimensiones: (A) participación, (B) concertación y (C) vigilancia

A. Dimensión Participación

De acuerdo al (MINEDU, 2015)(p.14) “Es un principio fundamental de la gestión educativa en el marco de la descentralización de la educación; es también un eje del Consejo Educativo Institucional para fortalecer la autonomía de las Instituciones Educativas Públicas.

La participación busca democratizar la gestión, compromete actitudes democráticas del personal directivo, docentes, alumnos y administrativos de la Institución Educativa y la propia comunidad desde un enfoque moderno, libre, creativo, múltiple y responsable, orientado a obtener resultados que tienen que ver con el bien común.”

Al respecto (Pumayauli Zavaleta, 2012) refiere “la participación es un principio fundamental de la gestión educativa en el marco de la descentralización de la educación; es también un eje del Consejo

Educativo Institucional para fortalecer la autonomía de las instituciones educativas públicas”

Precisamente afirma que:

En esta situación los actores que participen se sienten útiles, no pierden el tiempo (el buen uso del tiempo es un don sobrenatural) por su condición de personas inteligentes que son escuchados con humildad. Las decisiones se enriquecen cuando se ponen en contacto con diversos puntos de vista; la implicación del trabajo en equipo aumenta las capacidades y resuelve los problemas edificando gradualmente el clima institucional (p.7)

Conforme al autor lo que se persigue con esta directiva es que los actores de la gestión educativa deben ser partícipes de la toma de decisiones que demande la gestión, con el objetivo de tener resultados y prácticas exitosas en la formación de los futuros ciudadanos, considerando que el fin superior de la Institución Educativa es la formación integral de los estudiantes mediante servicios educativos de calidad. En el mismo sentido la participación y cooperación son aspectos fundamentales en la gestión, generándose espacios donde los actores puedan intercambiar opiniones y planes que implique el desarrollo de la institución.

La participación favorece al desarrollo y permite espacios de concertación y decisión en la búsqueda de solución a los problemas educativos de las instituciones, específicamente relacionados a la disposición de los recursos financieros para el mantenimiento, mobiliario y equipamiento de la institución, lo cual contribuirá a mejorar la calidad de la educación.

Para la mejora de la calidad de la enseñanza es necesario la participación e involucramiento del director, personal docente y administrativo, de los padres de familia y ex alumnos de la institución. Para ello es necesario que la plana directiva de oportunidad de participación a los padres de familia, ya que son ellos los que tienen conocimiento de la realidad de los estudiantes. Se debe propiciar canales de comunicación entre docentes, alumnos, auxiliares, personal

administrativo y los padres de familia para que en forma democrática y participativa encuentren soluciones a los problemas educativos. (Pumayauli Zavaleta, 2012).

Se debe involucrar también las familias de los estudiantes, ya que la buena alimentación, práctica de valores, el cariño y amor familiar permitirán el crecimiento sano y el aprendizaje que experimentarán sus hijos.

La cooperación tiene el objetivo de influir positivamente en el progreso del servicio educativo, es decir genera confianza en que los colegios tengan nuevos logros, se desarrollen más, por lo tanto el aprendizaje de los alumnos sean cada vez más eficaces que lo llevarán a ser ciudadanos responsables.

(Pumayauli Zavaleta, 2012) Según la conceptualización del autor, la participación y cooperación en la gestión educativa es fundamental para el desarrollo de la institución y aprendizaje integral de los estudiantes.

El proceso de participación se implementa desde la disposición de las personas sobre su actuación en dos escenarios identificados: reuniones institucionales y en el lapso de la vida escolar. La asistencia a las reuniones es principalmente para escuchar a otros, pero del mismo modo se debe expresar ideas, opiniones, ser portavoz de sus representados y para reportar problemas. De igual manera la participación en la vida escolar consiste en vigilar, intervenir en determinadas actividades de gestión la administrativa como es: priorización de presupuesto, procesos de licitaciones, evaluación del personal y en formulación de instrumentos de gestión como: (PAT), (PEI) y (RI).

En otros términos, la participación sucede en dos escenarios, uno en los cargos importantes ocupados dentro del colegio y la otra en reuniones de trabajo de los actores representantes del colegio donde se traten problemas y aspectos educativos.

La cooperación en el trabajo grupal es el pilar importante para llevar a cabo una buena administración. El involucramiento nos lleva a nuevos

retos, cambios, crear nuevas estrategias para la mejora de la calidad educativa (Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2007, p. 101)

Lo descrito es muy importante ya que genera estrategias para el cambio dentro de la institución, lo cual permite elevar la calidad de la educación.

Etimológicamente el significado de la palabra participación está compuesta por: raíz pars (parte) y del derivado capere (tomar). Lo que significa que participar contempla “tener parte” o “tomar parte” de algo y se lleva a cabo en una institución, mediante una comunicación clara, haciendo uso de estrategias para la solución de cada problema o suceso que se origine en dicha reunión institucional.

Asimismo la cooperación es parte fundamental de las relaciones entre personas, habiendo la comunicación horizontal el cual permite transmitir ideas para realizar una buena administración, solucionando de manera eficiente y eficaz los problemas que se originan en las instituciones educativas.

Según (Pumayauli Zavaleta, 2012); las funciones asociadas a la participación son:

- Intervenir en la formulación, ejecución y evaluación del proyecto educativo institucional, plan anual de trabajo, reglamento interno, proyecto curricular de centro y otros instrumentos de gestión educativa.

- Impulsar procesos y modelos de participación de los actores educativos en la sociedad civil, para colaborar con el buen clima y liderazgo institucional del mismo modo con la evaluación de la gestión institucional que permita mejorar su desempeño en la comunidad.

- Intervenir en la formulación del cuadro de distribución y horas efectivas de clase a través de un representante en el grupo de trabajo respectivo.

- Consolidar la organización y desempeño de círculos de mejoramiento de la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje, círculos de investigación y de otras formas de organización de estudiantes, personal docente y administrativo que permitan elevar la calidad de los servicios educativos en la institución.

- Promover acciones y actividades destinadas a la sensibilización en la comunidad educativa que faciliten la conservación del local y uso adecuado de los equipos y mobiliario de la Institución Educativa.

- Sugerir a la Dirección, directivas de convivencia para el personal docente, administrativos y alumnado de la Institución Educativa, así como de normas de participación en actividades comunitarias, culturales, deportivas, recreativas que permitan velar por la defensa y garantía de los derechos de los actores de la comunidad educativa.

- Intervenir en el proceso de evaluación para la admisión, ascenso y permanencia del personal docente y administrativo en la institución educativa.

- Impulsar procedimientos del tipo académico, cultural y deportivo con otras instituciones y la conformación de organizaciones juveniles con fines educacionales.

- Impulsar procedimientos y directivas de reconocimiento y felicitación al personal docente y administrativo que tengan un desempeño y resultado eficiente en el aula y en la Institución Educativa, considerando también a los estudiantes según los resultados obtenidos en el marco del proyecto curricular de centro y en el proyecto educativo institucional.

- Sugerir al representante de la asociación de padres de familia, procedimientos e instrumentos que permitan mejorar el proceso de aprendizajes de sus hijos, desde la célula familiar y la institución educativa, a partir de dedicarles tiempos para la comunicación, apoyo en el desarrollo de las tareas escolares y la práctica de los valores.

B. Dimensión Concertación

De acuerdo al (MINEDU, 2015)(p.18) Es una capacidad que decide la persona. Que permite concretar la participación entre distintas ideas, enfoques, estrategias dando como prioridad al aprendizaje. En las Instituciones Educativas se da prioridad a la calidad de los aprendizajes, el clima institucional y los resultados previstos en el Proyecto Educativo Institucional, según las orientaciones de la visión, misión, valores y objetivos estratégicos articulados a los otros instrumentos de gestión.

Según (Pumayauli Zavaleta, 2012)la concertación y la participación son fundamentales, ya que facilitan la colaboración y cooperación, permitiendo también el acuerdo de acciones para la solución de problemas, todo ello con la intervención de los integrantes de los consejos escolares. En los colegios se debe implementar el proyecto educativo, que contiene los objetivos, estrategias para conseguir un aprendizaje óptimo que beneficie los estudiantes y comunidad educativa.

Para (Pumayauli Zavaleta, 2012), al mencionar la concertación manifiesta que, no podemos desaparecer los conflictos, indiferencias y presiones. Se trata de crear mecanismos a través de los cuales una parte de los conflictos y las tensiones sean resueltos mediante el dialogo y los acuerdos, en la búsqueda de resultados que contemplen intereses diversos y aun opuestos (p. 124)

Podemos afirmar que mediante una comunicación horizontal con el uso de estrategias adecuadas y practicando relaciones cordiales por parte de los directores, profesores, personal administrativo, padres familia y

alumnos se puedan conseguir acuerdos y soluciones que permitan gestionar conflictos e indiferencias que puedan surgir en las actividades académicas. Es necesario señalar que los procesos de capacitación al personal directivo, personal docente y administrativo e integrantes del consejo educativo institucional son fundamentales para mejorar la calidad del servicio educativo.

Se puede afirmar también que la concertación implica participar de manera creativa y transparente en la solución de los problemas cotidianos que surgen en los colegios, de tal manera que la comunidad educativa se sienta conforme, y se comprometa en realizar una administración eficiente en los colegios, y por ende nos permita incrementar la calidad educativa.

(Pumayauli Zavaleta, 2012) Según lo afirmado del autor anteriormente mencionado, menciona que las funciones relacionadas a la concertación, son: Impulsar relaciones con las instituciones y organizaciones de la sociedad civil que optimicen el uso de los recursos existentes y otorgar apoyo a la dirección de la institución educativa en la solución de conflictos que se generen en dicha entidad. Propiciar acuerdos que refuercen la mejora de la gestión administrativa, pedagógica e institucional en la institución educativa, basado en la política del Programa Nacional de Emergencia Educativa, fortaleciendo los procesos de aprendizaje-enseñanza vinculados con el pensamiento lógico-matemático y la comprensión lectora, con la promoción de comportamientos de vida organizada en función de valores y una cultura de derechos en la institución educativa.

Asimismo el mismo autor mencionó el proceso de concertación implica intercambio de ideas para arribar a una conclusión que solucione los problemas de manera eficaz y eficiente. Todo ello implica tres niveles de concertación:

Según (Pumayauli Zavaleta, 2012) el Consejo Educativo Institucional puede coordinar con otras instituciones de la localidad y textualmente afirmó que:

Como bien dice que la participación de los docentes, director, auxiliares, padres de familia y alumnos es muy importante para que lleves un trabajo óptimo.

Si indispensable el CONEI puede convocar al representante del establecimiento salud a su reunión. Mediante acuerdo del Consejo, el representante del establecimiento de salud como miembro de la comunidad local, podrá integrar el CONEI (Ver: artículo 22º del Reglamento de Gestión del Sistema Educativo del Reglamento de Gestión del Sistema Educativo. (D.S. 009-2005- ED).

El espacio multisectorial e interinstitucional compromete a otros actores sociales de la comunidad local como es: el Municipio, las instituciones públicas o de la sociedad civil como las organizaciones no gubernamentales, instituciones religiosas y empresas privadas.

Es decir, escuchar y comunicarse de manera clara a cada uno de los miembros de la asamblea, tomando en cuenta sus opiniones para el bien común, así irá nutriéndose de cada propuesta de cada miembro, llegando a una solucionar los conflictos que sucedan.

C. Dimensión Vigilancia

De acuerdo (MINEDU, 2015)(p.18) La gestión que ejecuta la Institución Educativa implica rendir cuenta de sus actos a la comunidad / vecindad. Los que conforman el Consejo Educativo Institucional y la comunidad, deben realizar una participación activa en la gestión diaria para cuidar el buen prestigio institucional, el desempeño de los actores, ejecutando los derechos de vigilancia, seguimiento y evaluación en el marco de una comunidad de aprendizaje y respeto mutuo.

Según (Pumayauli Zavaleta, 2012) la tercera dimensión correspondiente a vigilancia ciudadana significa que se debe rendir cuenta de las acciones y actividades realizadas por el CONEI a la comunidad educativa y personas que se encuentran en el entorno. Ello implica que la sociedad civil y comunidad deben participar eficazmente en la

vigilancia, y control sobre las acciones que ejecute el CONEI con el objetivo de mejorar la calidad educativa.

Es indispensable que toda la comunidad educativa, tenga el deber y derecho de participar en las acciones de vigilancia a los servicios educativos que brinda el estado peruano mediante las instituciones estatales.

Funciones vinculadas a aspectos de vigilancia son las siguientes:

La vigilancia implica la ejecución de las siguientes funciones:

- Velar la equidad en el acceso y permanencia de los estudiantes.
- Cautelar y vigilar la ejecución presupuestal anual en la: institución educativa y asociación de padres de familia en estricto cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional y demás instrumentos de gestión educativa. Es así que el plan operativo anual de la asociación de padres de familia deberá estar articulado el plan anual de trabajo aprobado por la institución educativa.
- Realizar acciones de vigilancia al nivel de desempeño de los actores de la institución educativa y evitar factores externos que afecten el funcionamiento de la institución, promoviendo la gestión transparente y facilitando la evaluación al desempeño.
- Verificar las horas efectivas de clase que perciben los alumnos de acuerdo al número de horas programadas en función al: plan de estudios, cuadro de distribución de secciones y horas de clase por sección, grado y turno.
- Verificar el trabajo efectivo de horas de clase por secciones, áreas curriculares según la sucesión de contenidos y competencias del proyecto curricular de centro.
- Realizar el seguimiento a la asistencia y puntualidad de los docentes de acuerdo al programa de horarios de clases.

El Consejo Educativo Institucional elegirá entre sus integrantes a un representante para monitorear e informar respecto a las acciones y resultados que se generen en las instituciones educativas.

1.4 Formulación del problema

De acuerdo a la problemática descrita se formula las siguientes preguntas:

Problema General:

- ¿Cuál es el nivel de relación entre la percepción de la gestión administrativa y el Consejo Educativo Institucional en la Institución Educativa Cecilia Túpac Amaru del Cusco?

Problemas Específicos:

- ¿Cuál es el nivel de percepción de la gestión administrativa en la Institución Educativa Cecilia Túpac Amaru del Cusco?
- ¿Cuál es el nivel de percepción del Consejo Educativo Institucional en la Institución Educativa Cecilia Túpac Amaru del Cusco?
- ¿Cuál es el nivel de relación de la percepción de las dimensiones de gestión administrativa con las dimensiones del Consejo Educativo institucional en la Institución Educativa Cecilia Túpac Amaru del Cusco?

1.5 Justificación del estudio

El desarrollar una investigación sobre gestión administrativa, se profundiza el conocimiento de cuáles son las implicancias con otros procesos que tiene la administración, de manera que ello brinda obtener una mejor planificación, organización y ejecución de los proyectos educativos y funciones de cada uno de los agentes que forman la comunidad educativa, es decir se logra visualizar de una manera clara y ordenada las funciones de los cargos, unidades de trabajos, roles, responsabilidades y áreas.

La gestión administrativa es un tema de gran escala para la buena marcha en el desarrollo educativo de cualquier institución o país, ya que se trabaja en función de buscar el mayor aprovechamiento de los recursos humanos y materiales o tecnológicos; teniendo en cuenta que por medio de éstas se integran, se formulan y se aprovechan estos recursos; que generan la transformación y cambio positivo cuando se lleva a cabo con las estrategias

innovadas de conducción institucional. Porque la gestión administrativa conglomerada y articula el conjunto de capacidades, conocimientos, actitudes y valores que se obtienen y a la vez adquieren las personas con el transcurso del tiempo en que están cumpliendo su rol, pues con la experiencia y la responsabilidad para capacitarse y aplicarlo a las distintas áreas de la gestión educativa se optimiza los esfuerzos para lograr el mayor objetivo institucional. También de esta manera se logra optimizar el recurso humano de forma eficaz y eficiente, para el efecto del desarrollo académico, curricular económico, normativo y administrativo particularmente en la institución educativa Cecilia Túpac Amaru del Cusco. Con el conocimiento sobre la realidad y su problemática de la gestión administrativa de la institución educativa nos permitirá conocer a profundidad, el quehacer de la labor normativa y académica en función a la participación organizada de la comunidad educativa como es el Consejo Educativo Institucional (CONEI).

La finalidad de esta investigación es establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y el órgano de decisión Consejo Educativo Institucional (CONEI) la misma que será de gran importancia para el desarrollo sostenible de políticas y proyectos institucionales con la mayor participación comprometida de los integrantes de la comunidad educativa, por cuanto se tendrá una lectura y una visión y perfil actual del desempeño administrativo de los directivos y con esta información valiosa se podrá facilitar que la ejecución de sus funciones sean eficientes y soportes fundamentales para la definición y mejora de la calidad de desempeños de los trabajadores administrativos y docentes en un futuro, que permita lograr metas grandes a largo plazo, llevando consigo de la mano todos los procesos necesarios en su mejora continua y que al final pueda representar sus proyectos propuestos en el PAT y PEI que aspiran un modelo referente a partir de buen manejo de Proceso Administrativo y de Gestión .

Desde la perspectiva normativa, es importante porque de conformidad con la Ley General de la Educación N° 28044; Ley N° 27444, Ley de procedimiento Administrativo General, y la Resolución Ministerial N° 657-2017-MINEDU, que aprueba la Norma Técnica denominada "Normas y Orientaciones para el

Desarrollo del Año Escolar 2018 en las II.EE y Programas de Educación Básica", contempla como disposición fundamental que la gestión del desarrollo educativo es transversal y la administración en todo su sentido de la palabra se constituye en el soporte sobre la cual gira esta gestión participativa de la institución, y también señalar que el Manual del Consejo Educativo Institucional (2015) de acuerdo al Reglamento de la Gestión del Sistema Educativo que sustenta al Consejo Educativo Institucional CONEI, por lo que uno de los compromisos a alcanzar es convertir todos los espacios, recursos y normas así como personalidades en aliados para alcanzar una calidad de gestión del aprendizaje.

Teóricamente es importante, porque a partir de las conclusiones que arriben esta investigación se podrá contextualizar los análisis y alternativas de solución referente a la integración de la misma gestión administrativa con los organismos internos como el CONEI y otros factores para la solución y sostenibilidad de proyectos hacia un liderazgo total en la dirección del desarrollo educativo institucional.

La administración no es aplicación teórica y subjetiva de las normas y políticas impuestas desde el exterior de la comunidad educativa, mas por el contrario es reflejo de una práctica y postura en la planificación, organización y ejecución de las normas y los proyectos educativos, por lo tanto el diagnóstico y la lectura de los factores y efectos de la problemática estudiada se observan en la práctica administrativa de la gestión más que en la misma existencia de documentos de gestión institucional que se aprueban anualmente.

1.6 Hipótesis:

Hipótesis General:

- Existe relación significativa entre la percepción de la gestión administrativa y el Consejo Educativo Institucional en la Institución Educativa Cecilia Túpac Amaru del Cusco.

Hipótesis Específicas:

- El nivel de percepción de la gestión administrativa en la Institución Educativa Cecilia Túpac Amaru del Cusco es significativa.
- El nivel de percepción del Consejo Educativo Institucional en la Institución Educativa Cecilia Túpac Amaru del Cusco es inadecuado.
- Existe relación directa y significativa entre las dimensiones de la gestión administrativa con las dimensiones del Consejo Educativo Institucional en la Institución Educativa Cecilia Túpac Amaru del Cusco son deficientes

1.7 Objetivos:

Objetivo General:

- Determinar el nivel de relación entre la percepción de la gestión administrativa y el Consejo Educativo Institucional en la Institución Educativa Cecilia Túpac Amaru del Cusco.

Objetivos Específicos:

- Identificar el nivel de percepción de la gestión administrativa en la Institución Educativa Cecilia Túpac Amaru del Cusco.
- Identificar el nivel de percepción del Consejo Educativo Institucional en la Institución Educativa Cecilia Túpac Amaru del Cusco.
- Establecer la relación entre las dimensiones de la gestión administrativa con las dimensiones del Consejo Educativo Institucional en la Institución Educativa Cecilia Túpac Amaru del Cusco.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

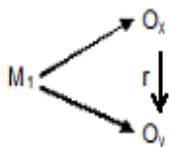
De acuerdo a la estrategia de investigación, el presente estudio es de tipo descriptivo correlacional. Es descriptivo, porque el propósito es describir la percepción de la gestión administrativa y el Consejo Educativo Institucional correlacional, porque analiza la relación entre dos variables en estudio.

Y según las características de la investigación que se ha realizado es de **diseño no experimental** de corte transversal o transeccional correlacional.

Además es no experimental, ya que podemos ver los fenómenos así como se presentan en su contexto natural y de esa manera describirlos, esto quiere decir que no es fabricada ninguna situación, al contrario se contemplan situaciones que están en la realidad existente, y no ser inducidas intencionalmente por el sujeto que investiga. (Hernández y otros; 1998, p. 188)

Es de corte transversal o transeccional correlacional, porque este diseño describe relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. (Hernández y otros; 1998)

Tipología:



Dónde:

- M_1 : Es la muestra
- O_x : Observaciones de la Variable Gestión Administrativa
- O_y : Observaciones de la Variable Consejo Educativo Institucional
- r : La relación entre las variables.

2.2 Variables, operacionalización

2.2.1 Variables

Variable de estudio 1 Gestión Administrativa

Dimensiones

- Planeación
- Organización
- Integración del personal
- Dirección
- Control

Variable de estudio 2: Consejo Educativo Institucional

Dimensiones

- Participación.
- Concertación.
- Vigilancia-

2.2.2 Operacionalización

Variable de estudio 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>ADMINISTRACION</p> <p>Es el proceso mediante el cual se diseña y mantiene un ambiente en el que individuos que trabajan en grupos cumplen metas específicas de manera eficaz.</p> <p>Esta definición básica necesita ampliarse:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Como gerentes, las personas realizan las funciones gerenciales de planear, organizar, integrar personal, dirigir y controlar. 2. La administración se aplica a cualquier tipo de organización. 3. También se adjudica a los gerentes de todos los niveles organizacionales. 	<p>Al estudiar la administración es necesario desglosarla en cinco funciones gerenciales: planear, organizar, integrar personal, dirigir y controlar alrededor de las cuales el conocimiento que subyace esas funciones puede organizarse. Así, en este libro, los conceptos, principios, teorías y técnicas de la administración están agrupados en estas cinco funciones. (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2008, pág. 5)</p>	<p>Planeación</p> <p>Planear incluye elegir misiones y objetivos, y las acciones para lograrlos; requiere decidir, es decir, elegir proyectos de acciones futuras entre alternativas.</p> <p>(Koontz, Weihrich, & Cannice, 2008, pág. 30)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Formulación doctrinaria visión y misión - Formulación de metas - Toma de decisiones
		<p>Organización</p> <p>Organizar, entonces, es esa parte de la administración que supone el establecimiento de una estructura intencional de funciones que las personas desempeñen en una organización; es intencional en el sentido de asegurarse que todas las tareas necesarias para lograr las metas se asignen, en el mejor de los casos, a las personas más aptas para realizarlas. (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2008, pág. 30)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Estrategias de organización - Herramientas administrativas - Asignación de roles
		<p>Integración de personal</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Estructura organizacional - Selección de personal

<p>4. La meta de todos los gerentes es la misma: crear valor agregado.</p> <p>5. La administración se ocupa de la productividad, lo que supone efectividad y eficiencia, y la suma de los dos para lograr la eficacia.</p> <p>(Koontz, Wehrich, & Cannice, 2008, pág. 4)</p>	<p>Integrar el personal requiere cubrir y mantener cubiertos los puestos de la estructura organizacional. Esto se logra al identificar los requisitos de fuerza de trabajo; inventariar a las personas disponibles y reclutar, seleccionar, colocar, promover, evaluar y planear sus carreras; compensar y capacitar o, de otra forma, desarrollar candidatos u ocupantes actuales de puestos para que las tareas puedan cumplirse con efectividad y eficiencia.</p> <p>(Koontz, Wehrich, & Cannice, 2008, pág. 30)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Eficacia y eficiencia en el cumplimiento de roles.
	<p>Dirección</p> <p>Dirigir es influir en las personas para que contribuyan a la meta organizacional y de grupo; asimismo, tiene que ver sobre todo con el aspecto interpersonal de administrar. Todos los gerentes coinciden en que la mayoría de sus principales problemas surgen de las personas, sus deseos y actitudes, así como de su comportamiento individual y en grupo, y en que los gerentes efectivos también requieren ser líderes efectivos.</p> <p>(Koontz, Wehrich, & Cannice, 2008, pág. 31)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Administración de personal. - Estilos de liderazgo compartido. - Evaluación individual y grupal.
	<p>Control</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Estándares de evaluación

		<p>Controlar es medir y corregir el desempeño individual y organizacional para asegurar que los hechos se conformen a los planes. Incluye medir el desempeño respecto de las metas y los planes, mostrar dónde existen desviaciones de los estándares y ayudar a corregir las desviaciones. [Koontz, Weihrich, & Cannice, 2008, pág. 31]</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Instrumentos de medición de logros. - Focalización de problemas.
--	--	--	---

Variable de estudio 2: CONSEJO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>CONSEJO EDUCATIVO INSTITUCIONAL</p> <p>"El Consejo Educativo Institucional es un órgano de participación, concertación y vigilancia ciudadana de la Institución Educativa, que contribuye a la promoción y ejercicio de una gestión educativa de calidad de carácter transparente, moral y democrática".</p> <p>MANUAL DEL CONEI (SEGUNDA EDICION 2013 pag.13)</p>	<p>Su naturaleza tiene que ver con la participación de los representantes de la comunidad que genera mecanismos idóneos para ejercer la vigilancia de la gestión del centro, así como atender los derechos de sus integrantes orientados a fortalecer las capacidades decisorias del Director de la Institución Educativa.</p> <p>MANUAL DEL CONEI (SEGUNDA EDICION 2013 pag.13)</p>	<p>PARTICIPACION</p> <p>Es un principio fundamental de la gestión educativa en el marco de la descentralización de la educación; es también un eje del Consejo Educativo Institucional para fortalecer la autonomía de las Instituciones Educativas Públicas.</p> <p>La participación busca democratizar la gestión, compromete actitudes democráticas del personal directivo, docentes, alumnos y administrativos de la Institución Educativa y la propia comunidad desde un enfoque moderno, libre, creativo, múltiple y responsable, orientado a obtener resultados que tienen que ver con el bien común.</p> <p>MANUAL DEL CONEI (SEGUNDA EDICION 2013 pag.14)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Formulación de proyectos • Evaluación institucional • Desempeño laboral
		<p>CONCERTACION</p> <p>Es una capacidad decisoria de la persona. Permite concretar la participación entre distintas ideas, enfoques, estrategias</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de conflictos y buena convivencia. • Protocolo de solución de problemas.

		<p>priorizando el aprendizaje. En las Instituciones Educativas se prioriza la calidad de los aprendizajes, el clima institucional y los resultados previstos en el Proyecto Educativo Institucional, según las orientaciones de la visión, misión, valores y objetivos estratégicos articulados a los demás instrumentos de gestión.</p> <p>MANUAL DEL CONEI (SEGUNDA EDICION 2015 pag.18)</p>	
		<p>VIGILANCIA</p> <p>La gestión que realiza la Institución Educativa implica rendir cuenta de sus actuaciones a la comunidad / vecindad. Los integrantes del Consejo Educativo Institucional y la comunidad, deben realizar una participación activa en la gestión diaria para cautelar el buen prestigio institucional, el desempeño de los actores, ejerciendo los derechos de vigilancia, seguimiento y evaluación en el marco de una comunidad de aprendizaje y respeto mutuo.</p> <p>MANUAL DEL CONEI (SEGUNDA EDICION 2015 pag.18)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoreo de ejecución de normativa • Fiscalización financiera • Supervisión de funciones

2.3 Población, muestra y muestreo

La población

Está constituida por 42 trabajadores Institución Educativa Cecilia Túpac Amaru del Cusco.

La Muestra

Es de tipo no probabilístico, mediante un muestreo universal o censal, por 42 trabajadores Institución Educativa Cecilia Túpac Amaru del Cusco.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.4.1 Variable de estudio: Gestión Administrativa

Dado que el instrumento de medición privilegiado para analizar la Gestión Administrativa, que es el cuestionario y que éste tendrá más capacidad y será más representativo si incluye las dimensiones importantes del ambiente por estudiar, se considera la siguiente técnica con su instrumento respectivo:

TECNICA	INSTRUMENTO
Encuesta	Cuestionario de evaluación de Gestión Administrativa

Descripción:

El instrumento de gestión administrativa consta de 30 ítems distribuidos en 5 dimensiones: Planeación, Organización, Integración del personal, Dirección y Control.

2.4.2 Variable de estudio: Consejo Educativo Institucional

La variable Consejo Educativo Institucional, en este sentido se aplicó la siguiente técnica con su respectivo instrumento de recolección de datos:

TECNICA	INSTRUMENTO
Encuesta	Cuestionario de evaluación de Consejo Educativo Institucional.

Descripción:

El instrumento para recolectar datos sobre el Consejo Educativo Institucional, consta de 32 ítems distribuidos en 3 dimensiones: Participación, Concertación y Vigilancia.

2.4.3 Validez y confiabilidad de los instrumentos

Al tomar en cuenta la validez de los instrumentos se utilizaron instrumentos validados por los autores personas que lo diseñaron y sus respectivos validadores.

Para realizar el estudio de la confiabilidad del instrumento se utilizó la técnica de Crombach como principal indicador de esta, la cual se usa en cuestionarios donde las respuestas no son necesariamente bipolares, en cambio son en escalas Kaplan, R y Saccuzzo, D (2006).

Para interpretar el valor del coeficiente de confiabilidad usaremos la siguiente tabla.

**TABLA 1
RANGOS PARA INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE
ALPHA DE CRONBACH**

Rango	Magnitud
0.01 a 0.20	Muy baja
0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Moderada
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1.00	Muy alta

El análisis de confiabilidad se realizó utilizando el software estadístico IBM SPSS versión 23, los resultados obtenidos son los siguientes:

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	42	100.0
	Excluidos	0	.0
	Total	42	100.0

Variable Gestión Administrativa

Estadísticos descriptivos

	N	Varianza
VAR00001	42	1.376
VAR00002	42	1.150
VAR00003	42	1.085
VAR00004	42	1.524
VAR00005	42	1.824
VAR00006	42	1.473
VAR00007	42	.787
VAR00008	42	.771
VAR00009	42	1.364
VAR00010	42	1.705
VAR00011	42	1.229
VAR00012	42	1.259
VAR00013	42	1.315
VAR00014	42	1.515
VAR00015	42	1.666
VAR00016	42	1.796
VAR00017	42	1.686
VAR00018	42	2.256
VAR00019	42	.902
VAR00020	42	1.557
VAR00021	42	1.418
VAR00022	42	1.759
VAR00023	42	1.620
VAR00024	42	1.168
VAR00025	42	2.045
VAR00026	42	1.877
VAR00027	42	1.763
VAR00028	42	1.844
VAR00029	42	1.979
VAR00030	42	2.012
	Sum Var	45.724
	Var Total	572.729

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Crombach	N de elementos
.754	30

La tabla anterior nos muestra que los valores obtenidos para el coeficiente Alfa de Crombach así como para la variable Gestión Administrativa, y como para sus respectivas dimensiones se ubica en 0,754 esto nos demuestra que la confiabilidad es alta.

Variable Consejo Educativo Institucional

Estadísticos descriptivos

	N	Varianza
VAR00001	42	.941
VAR00002	42	1.266
VAR00003	42	.780
VAR00004	42	1.461
VAR00005	42	1.064
VAR00006	42	1.606
VAR00007	42	1.780
VAR00008	42	1.443
VAR00009	42	1.229
VAR00010	42	1.174
VAR00011	42	1.239
VAR00012	42	.878
VAR00013	42	1.271
VAR00014	42	1.148
VAR00015	42	1.405
VAR00016	42	1.024
VAR00017	42	1.027
VAR00018	42	1.210
VAR00019	42	1.034
VAR00020	42	.988
VAR00021	42	1.069
VAR00022	42	1.336
VAR00023	42	2.283
VAR00024	42	1.634
VAR00025	42	2.039
VAR00026	42	1.015
VAR00027	42	1.118
VAR00028	42	1.329

VAR00029	42	2.039
VAR00030	42	1.425
VAR00062	42	1.490
VAR00063	42	2.247
	Sum Var	42.992
	Var Total	783.287

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Crombach	N de elementos
.759	32

La tabla anteriormente mostrada demuestra que los valores obtenidos para el coeficiente Alfa de Crombach, así también como para la variable Consejo Educativo Institucional, y sus respectivas dimensiones se ubican en 0,759 de esta manera permite indicar que la confiabilidad es alta.

2.5 Métodos de análisis de datos

La interpretación de datos se realizó haciendo uso de técnicas propias de la estadística descriptiva como son Tablas y gráficos estadísticos, de la misma manera para la prueba de hipótesis se realizó mediante la prueba de independencia estadística Chi Cuadrado de Pearson y la prueba de Correlación Tau de Kendall para datos ordinales.

III. RESULTADOS

3.1 Descripción

Continuando con la presentación de los resultados arribados después de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos. En las siguientes tablas se describen las escalas utilizadas para la calificación de los resultados:

Tabla N° 02

VARIABLE 1 GESTION ADMINISTRATIVA

VARIABLE	N° ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN DEL ITEMS	PUNTAJE TOTAL	INTÉRVA LO	CATEGORÍA DE LA VARIABLE 1
GESTION ADMINISTRATIVA	30	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca • Casi nunca • Algunas veces • Casi siempre • Siempre 	150	121-150 91 - 120 61 -90 31-60 0-30	Muy buena Buena Regular Deficiente Muy deficiente

DIMENSIONES	N° DE ITEMS	PUNTAJE TOTAL	INTÉRVALO	CATEGORÍA DE LA VARIABLE 1
DIMENSIÓN PLANEACIÓN	6	30	25-30 19-24 13-18 07-12 0-06	Muy buena Buena Regular Deficiente Muy deficiente
DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN	6	30	25-30 19-24 13-18 07-12 0-06	Muy buena Buena Regular Deficiente Muy deficiente
DIMENSION INTEGRACION DE PERSONAL	6	30	25-30 19-24 13-18	Muy buena Buena Regular

			07-12 0-06	Deficiente Muy deficiente
DIMENSIÓN DIRECCION	6	30	25-30 19-24 13-18 07-12 0-06	Muy buena Buena Regular Deficiente Muy deficiente
DIMENSIÓN CONTROL	6	30	25-30 19-24 13-18 07-12 0-06	Muy buena Buena Regular Deficiente Muy deficiente
	30	150		

Tabla N° 03

VARIABLE 2 "CONSEJO EDUCATIVO INSTITUCIONAL"

VARIABLE	N° ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN DEL ITEMS	PUNTAJE TOTAL	INTÉRVALO	CATEGORÍA DE LA VARIABLE 1
CONSEJO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	32	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca • Casi nunca • Algunas veces • Casi siempre • siempre 	160	129-160 97 - 128 65 -96 33-64 0-32	Muy buena Buena Regular Deficiente Muy deficiente

DIMENSIONES	N° DE ITEMS	PUNTAJE TOTAL	INTÉRVALO	CATEGORÍA DE LA VARIABLE 2
DIMENSIÓN 1: PARTICIPACION	11	55	45-55 34-44 23-33 12-22 0-11	Muy buena Buena Regular Deficiente Muy deficiente
DIMENSIÓN 2: CONCERTACION	11	55	45-55 34-44 23-33 12-22 0-11	Muy buena Buena Regular Deficiente Muy deficiente
DIMENSIÓN 3: VIGILANCIA	10	50	41-50 31-40	Muy buena Buena

			21-30 11-20 0-10	Regular Deficiente Muy deficiente
	32	160		

3.2. Resultados descriptivos por variables

3.2.1 Resultados para la variable Gestión Administrativa

Tabla N° 04

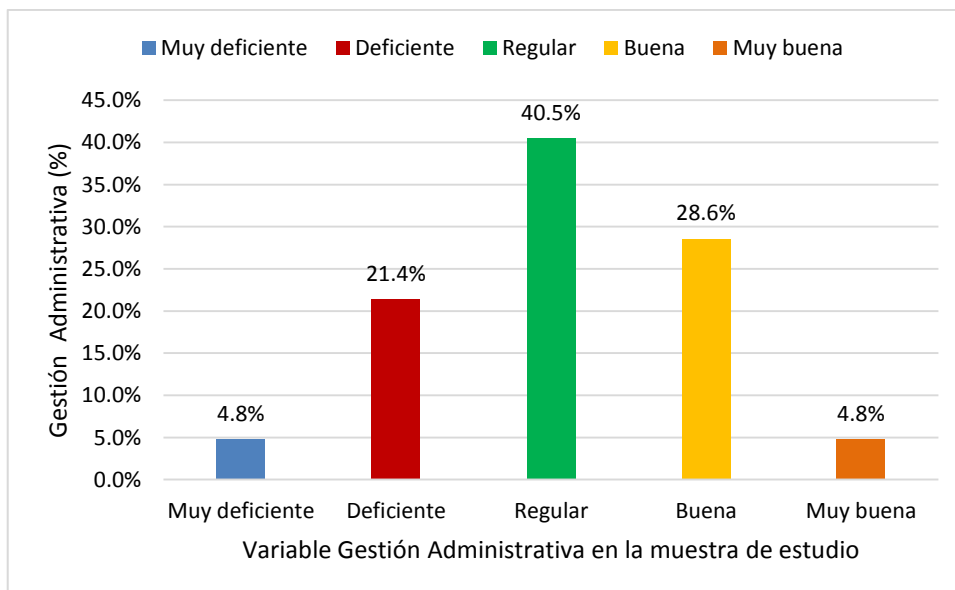
Variable Gestión Administrativa en la muestra

Categorías	frecuencia	%
Muy deficiente	2	4.8%
Deficiente	9	21.4%
Regular	17	40.5%
Buena	12	28.6%
Muy buena	2	4.8%
Total	42	100.0%

Fuente: Elaboración propia (2018)

Gráfico N° 01

Variable Gestión Administrativa en la muestra



Fuente: Elaboración propia (2018)

Interpretación y análisis:

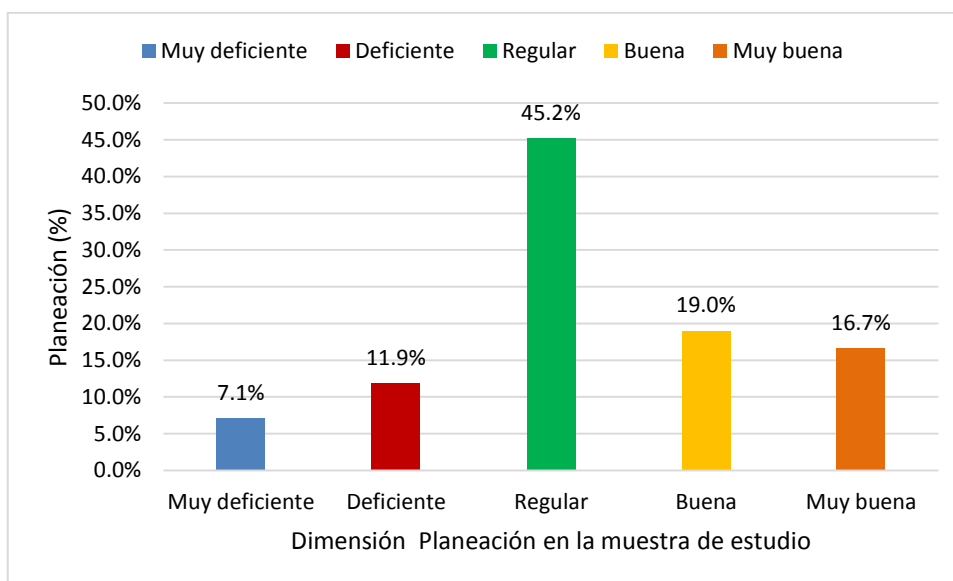
En el gráfico y tabla mostrados anteriormente se verifican los resultados para la variable Gestión Administrativa; de los resultados obtenidos en el estudio de investigación realizado, en el cual el 40.5% de los docentes consideran que es regular la gestión de director en temas administrativos, el 21.4% que es deficiente, el 28.6% que es buena, el 4.8% que es muy buena y el 4.8% que es muy deficiente. De los valores establecidos se asume que el proceso de gestionar una organización, de alcanzar las metas y objetivos institucionales es regularmente adecuado en la muestra en estudio.

3.2.2. Resultados por dimensiones de la variable Gestión Administrativa**Tabla N° 05****Dimensión Planeación en la muestra**

Categorías	frecuencia	%
Muy deficiente	3	7.1%
Deficiente	5	11.9%
Regular	19	45.2%
Buena	8	19.0%
Muy buena	7	16.7%
Total	42	100.0%

Fuente: Elaboración propia (2018)

Gráfico N° 02
Dimensión Planeación en la muestra



Fuente: Elaboración propia (2018)

Interpretación y análisis:

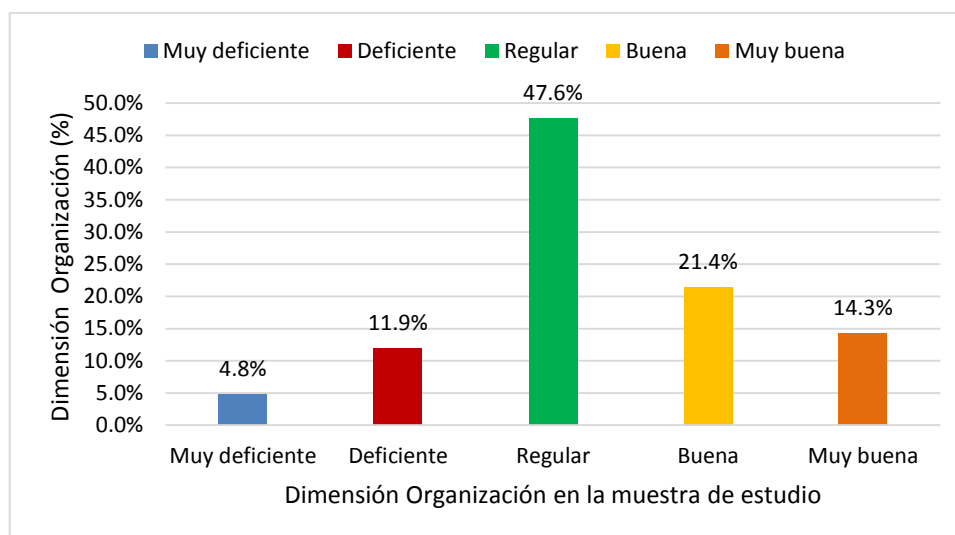
En el gráfico y tabla mostrados anteriormente se verifican los resultados para la variable planeación; de los resultados obtenidos en el estudio de investigación realizado, se asume que el 45.2% de los docentes consideran que es regular la formulación doctrinaria visión y misión, metas y toma de decisiones en la organización, el 11.9% que es deficiente, el 19.0% que es buena, el 16.7% que es muy buena y sólo el 7.1% que es muy deficiente. De los valores establecidos se considera que existe un grado regular de planificación.

Tabla N° 06
Dimensión Organización en la muestra

Categorías	frecuencia	%
Muy deficiente	2	4.8%
Deficiente	5	11.9%
Regular	20	47.6%
Buena	9	21.4%
Muy buena	6	14.3%
Total	42	100.0%

Fuente: Elaboración propia (2018)

Gráfico N° 03
Dimensión Organización en la muestra



Fuente: Elaboración propia (2018)

Interpretación y análisis:

En el gráfico y tabla mostrados anteriormente se verifican los resultados para la variable Organización; de los resultados obtenidos en el estudio de investigación realizado, que el 47.6% de los profesores consideran que es regular el proceso organizacional en relación a las estrategias de organización, herramientas administrativas y asignación de roles, el 11.9% que es deficiente, el 21.4% que es buena, el 14.3% que es muy buena y sólo el 4.8% que es muy deficiente. De los valores establecidos se considera que existe un nivel regular organizativo, que tiende a ser buena dentro de la institución materia de estudio.

Tabla N° 07
Dimensión Integración del personal en la muestra

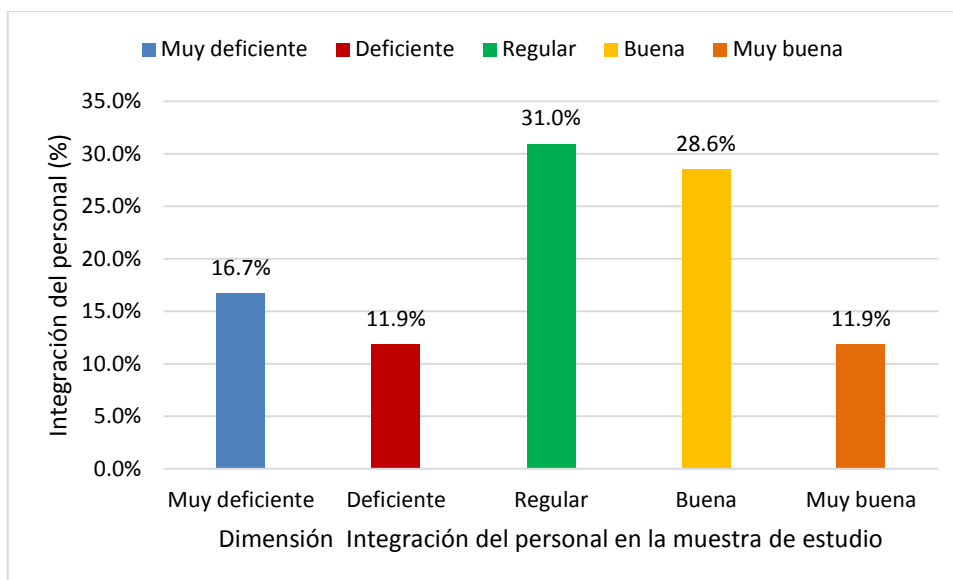
Categorías	frecuencia	%
Muy deficiente	7	16.7%
Deficiente	5	11.9%
Regular	13	31.0%
Buena	12	28.6%
Muy buena	5	11.9%

Total 42 100.0%

Fuente: Elaboración propia (2018)

Gráfico N° 04

Dimensión Integración del personal en la muestra



Fuente: Elaboración propia (2018)

Interpretación y análisis:

En el gráfico y tabla mostrados anteriormente se verifican los resultados para la variable Integración de personal; de los resultados obtenidos en el estudio de investigación realizado, que el 31.0% de los profesores consideran que es regular la estructura organizacional, selección de personal y eficacia y eficiencia en el cumplimiento de roles, el 11.9% que es deficiente, el 28.6 que es buena, el 11.9% que es muy buena y el 16.7% que es muy deficiente. De los valores establecidos se considera que existe un nivel regular en la forma como se integran las personas dentro de la institución.

Tabla N° 08

Dimensión Dirección en la muestra

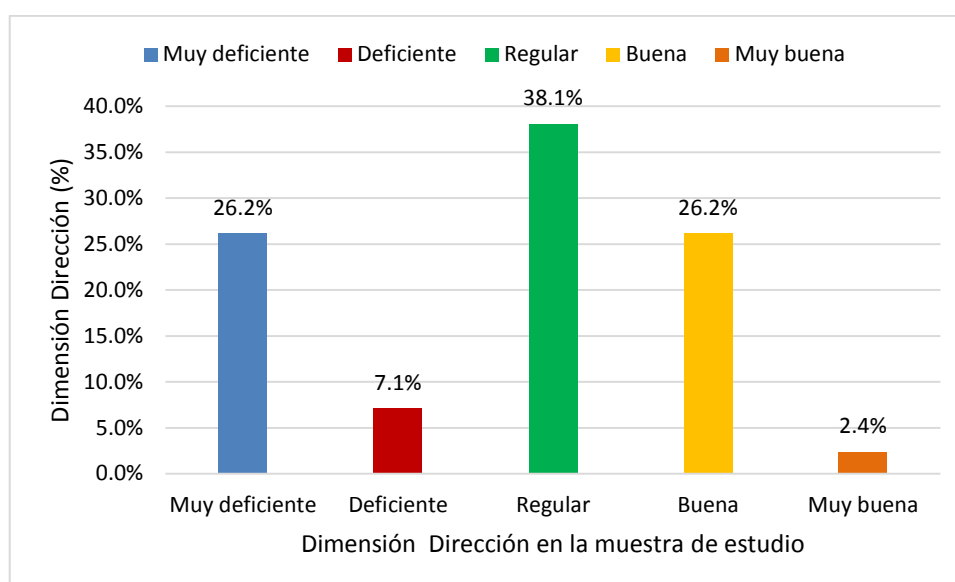
Categorías	frecuencia	%
Muy deficiente	11	26.2%
Deficiente	3	7.1%
Regular	16	38.1%

Buena	11	26.2%
Muy buena	1	2.4%
Total	42	100.0%

Fuente: Elaboración propia (2018)

Gráfico N° 05

Dimensión Dirección en la muestra



Fuente: Elaboración propia (2018)

Interpretación y análisis:

En el gráfico y tabla mostrados anteriormente se verifican los resultados para la variable dirección; de los resultados obtenidos en el estudio de investigación realizado, que el 38.1% de los profesores consideran que es regular la administración de personal, estilos de liderazgo compartido y evaluación individual y grupal, el 7.1% que es deficiente, el 26.2% que es buena, el 2.4% que es muy buena y el 26.2% que es muy deficiente. De los valores establecidos se considera que existe un nivel regular como se administra la dirección en la institución educativa.

Tabla N° 09

Dimensión Control en la muestra

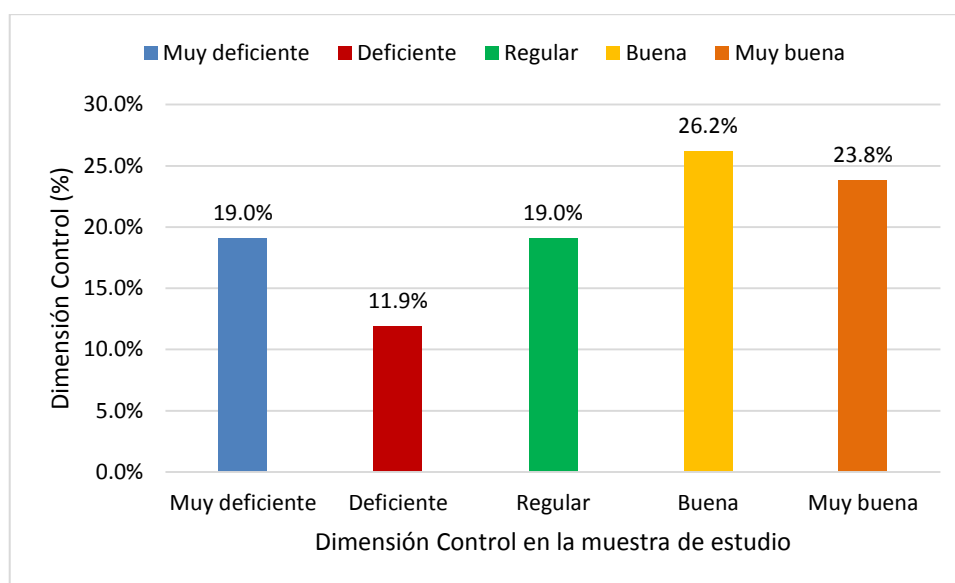
Categorías	frecuencia	%
Muy deficiente	8	19.0%
Deficiente	5	11.9%

Regular	8	19.0%
Buena	11	26.2%
Muy buena	10	23.8%
Total	42	100.0%

Fuente: Elaboración propia (2018)

Gráfico N° 06

Dimensión Control en la muestra



Fuente: Elaboración propia (2018)

Interpretación y análisis:

En el gráfico y tabla mostrados anteriormente se verifican los resultados para la variable control; de los resultados obtenidos en el estudio de investigación realizado, que el 26.2% de los profesores consideran que es bueno los estándares de evaluación, instrumentos de medición de logros y focalización de problemas, el 11.9% que es deficiente, el 19.0% que es regular, el 23.8% que es muy buena y el 19.0% que es muy deficiente. De los valores determinados se considera que existe un nivel bueno de control dentro las actividades que se realizan dentro de la organización.

3.2.3. Resultados para la variable Consejo Educativo Institucional

Tabla N° 10

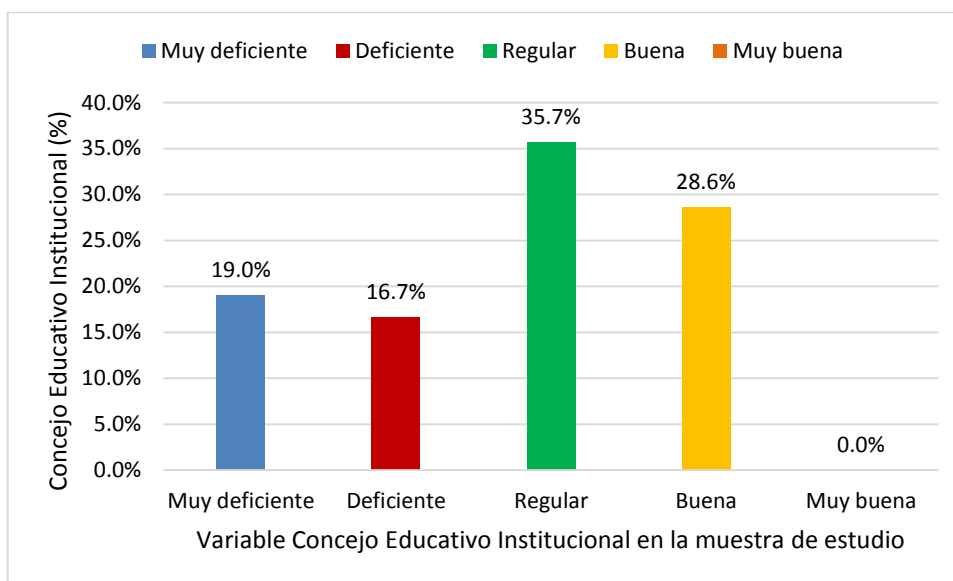
Variable Consejo Educativo Institucional en la muestra

Categorías	frecuencia	%
Muy deficiente	8	19.0%
Deficiente	7	16.7%
Regular	15	35.7%
Buena	12	28.6%
Muy buena	0	0.0%
Total	42	100.0%

Fuente: Elaboración propia (2018)

Gráfico N° 07

Variable Consejo Educativo Institucional en la muestra



Fuente: Elaboración propia (2018)

Interpretación y análisis:

En los gráficos y tablas mostrados anteriormente se verifican los resultados para la variable, Consejo Educativo Institucional de los resultados obtenidos a partir de lo hallado para el presente estudio, en el cual el 35.7% de los docentes consideran que es regular como se desenvuelve el Consejo Educativo en temas

de vigilancia y concertación, el 16.7% que es deficiente, el 28.6% que es buena, ninguno considera que sea muy buena la gestión del concejo y el 19.0% que es muy deficiente. De los valores establecidos se asume que las actividades que cumple el consejo son regularmente adecuadas.

3.2.4. Resultados por dimensiones de la variable Consejo Educativo Institucional

Tabla N° 11

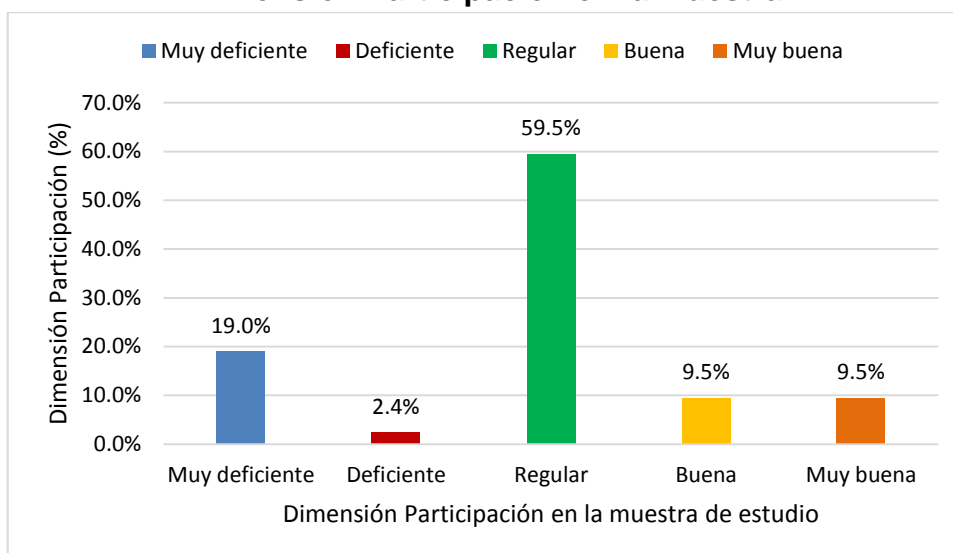
Dimensión Participación en la muestra

Categorías	frecuencia	%
Muy deficiente	8	19.0%
Deficiente	1	2.4%
Regular	25	59.5%
Buena	4	9.5%
Muy buena	4	9.5%
Total	42	100.0%

Fuente: Elaboración propia (2018)

Gráfico N° 08

Dimensión Participación en la muestra



Fuente: Elaboración propia (2018)

Interpretación y análisis:

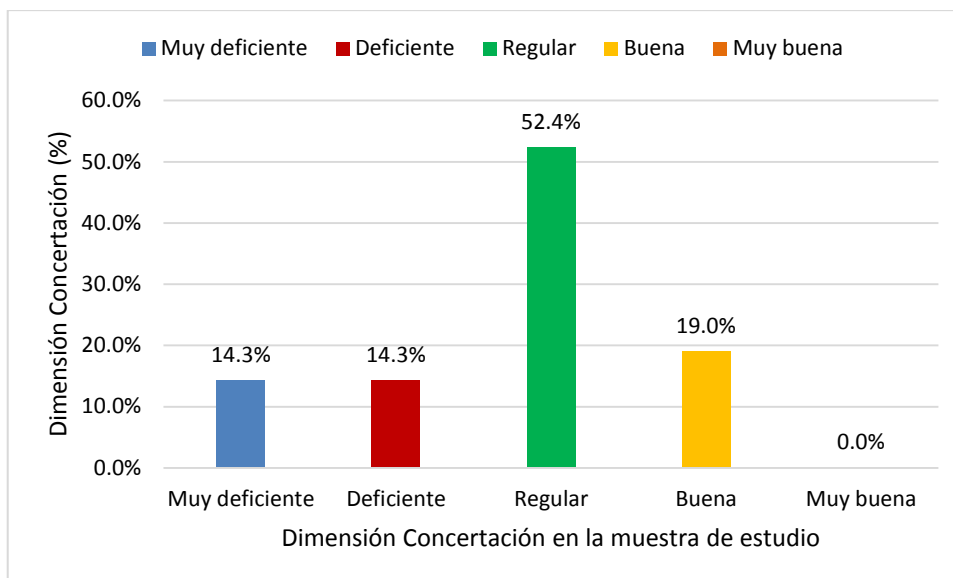
En los gráficos y tablas mostrados anteriormente se verifican los resultados para la variable participación; de los resultados obtenidos en el estudio de investigación realizado, en el cual el 59.5% de los docentes consideran que es regular la formulación de proyectos, la evaluación institucional y desempeño laboral, el 2.4% que es deficiente, el 9.5% que es buena, el 9.5% que es muy buena y el 19.0% que es muy deficiente. De los valores establecidos se asume que las actividades que cumple el consejo son regularmente adecuadas cuando se trata de la participación plena.

Tabla N° 12
Dimensión Concertación en la muestra

Categorías	frecuencia	%
Muy deficiente	6	14.3%
Deficiente	6	14.3%
Regular	22	52.4%
Buena	8	19.0%
Muy buena	0	0.0%
Total	42	100.0%

Fuente: Elaboración propia (2018)

Gráfico N° 09
Dimensión Concertación en la muestra



Fuente: Elaboración propia (2018)

Interpretación y análisis:

En los gráficos y tablas mostrados anteriormente se verifican los resultados para la variable Concertación; de los resultados obtenidos en el estudio de investigación realizado, en el cual el 52.4% de los docentes consideran que es regular la gestión de conflictos y la convivencia y se utiliza el protocolo de solución de problemas, el 14.3% que es deficiente, el 19.0% que es buena, ninguno considera que sea muy buena y el 14.3% que es muy deficiente. De los valores establecidos se asume que las actividades reguladas por el Consejo son regulares debido al nivel de coordinación y gestión de conflictos.

Tabla N° 13

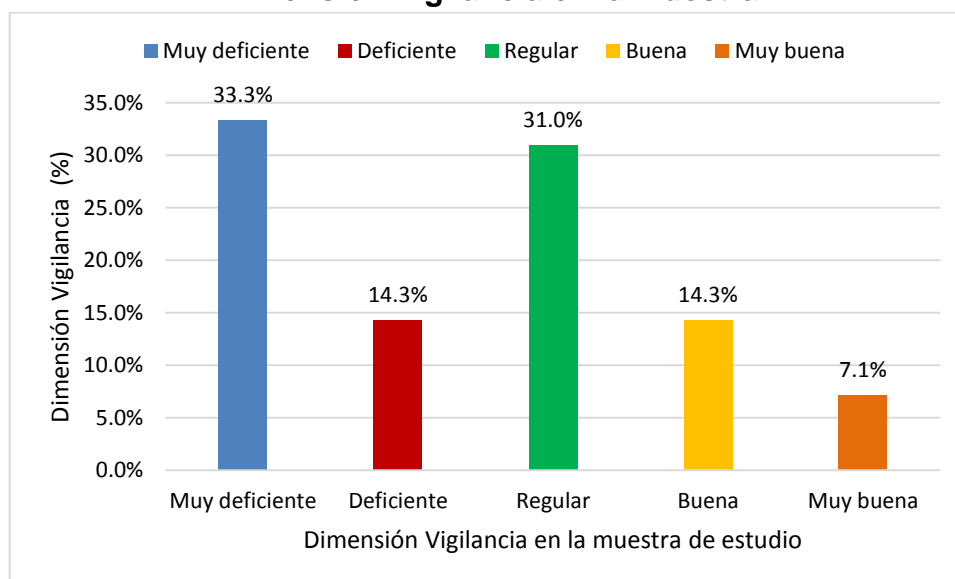
Dimensión Vigilancia en la muestra

Categorías	frecuencia	%
Muy deficiente	14	33.3%
Deficiente	6	14.3%
Regular	13	31.0%
Buena	6	14.3%
Muy buena	0	0.0%
Total	42	100.0%

Fuente: Elaboración propia (2018)

Gráfico N° 10

Dimensión Vigilancia en la muestra



Fuente: Elaboración propia (2018)

Interpretación y análisis:

En los gráficos y tablas mostrados anteriormente se verifican los resultados para la variable Vigilancia; de los resultados obtenidos en el estudio de investigación realizado, en el cual el 31.0% de los docentes consideran que es regular el monitoreo de ejecución de normativa, fiscalización financiera y supervisión de funciones, el 33.3% que es muy deficiente, el 14.3% que es buena, el 7.1% que es muy buena y el 14.3% que es deficiente. De los valores establecidos se asume que es muy deficiente las actividades de monitoreo y fiscalización financiera que realiza el CONEI.

3.3. Contraste de hipótesis para correlación entre las variables Gestión Administrativa y Consejo Educativo Institucional

3.3.1. Prueba de hipótesis

Según el estudio, para comprobar la hipótesis de asociación entre las Variables de estudio: Gestión Administrativa y Consejo Educativo Institucional, procedemos primero a realizar una prueba de Independencia Chi cuadrado y seguidamente una prueba de asociación Tau – b de Kendall.

Tabla 14
Prueba de Independencia Chi Cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	31.791	12	.001
Razón de verosimilitud	34.536	12	.001
Asociación lineal por lineal	19.193	1	.000
N de casos válidos	42		

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	<p>H_0: Las variables gestión administrativa y Consejo Educativo Institucional son independientes estadísticamente.</p> <p>H_a: Las variables gestión administrativa y Consejo Educativo Institucional no son independientes estadísticamente.</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	$\chi^2 = \sum \frac{(O - E) - 0.5)^2}{E}$ <p align="right">Valor calculado $\chi^2 = 31.791$</p>
Valor de p calculado	$p = 0.001$
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que las variables gestión administrativa y Consejo Educativo Institucional no son independientes estadísticamente.

Tabla 15
Prueba asociación tau de Kendall

	Valor	Error tip. asint.a	T aproximada b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	.636	.087	6.738	.000
N de casos válidos	42			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis:	H ₀ : Las variables gestión administrativa y Consejo Educativo Institucional no están correlacionadas estadísticamente.
Hipótesis estadísticas	H _a : Las variables gestión administrativa y Consejo Educativo Institucional están correlacionadas estadísticamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	$z_B = \frac{n_B - n_d}{\sqrt{(n_B - n_L)(n_B - n_L)}}$ Tau B=0.636
Valor de p calculado	p=0.000
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que las variables gestión administrativa y Consejo Educativo Institucional están correlacionadas en un nivel moderado, debido a que el índice de asociación es 0.636 en la muestra en estudio.

3.3.2. Prueba de Sub hipótesis

3.3.2.1. Asociación entre Planeación y Participación

Tabla 16
Prueba asociación tau de Kendall

	Valor	Error tip. asint.a	T aproximada b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	.309	.138	2.110	.035
N de casos válidos	42			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	H ₀ : Las dimensiones planeación y participación no están correlacionadas estadísticamente. H ₁ : Las dimensiones planeación y participación están correlacionadas estadísticamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	$T_B = \frac{n_d - n_i}{\sqrt{(n_d - n_i)(n_e - n_i)}}$ Tau B=0.309
Valor de p calculado	p=0.035
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que las dimensiones planeación y participación están correlacionadas estadísticamente en un nivel bajo, debido a que el índice de asociación es 0.309 en la muestra en estudiada.

3.3.2.2. Asociación entre Planeación y Concertación

Tabla 17
Prueba asociación tau de Kendall

	Valor	Error tip. asint.a	T aproximada b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	.294	.119	2.376	.018
N de casos válidos	42			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	<p>H_0: Las dimensiones planeación y concertación no están correlacionadas estadísticamente.</p> <p>H_k: Las dimensiones planeación y concertación están correlacionadas estadísticamente.</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	$T_B = \frac{n_1 - n_2}{\sqrt{(n_3 - n_1)(n_3 - n_2)}}$ <p>Tau B=0.294</p>
Valor de p calculado	p=0.018
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que las dimensiones planeación y concertación están correlacionadas estadísticamente en un nivel bajo, debido a que el índice de asociación es 0.294 en la muestra en estudiada.

3.3.2.3. Asociación entre Planeación y Vigilancia

Tabla 18
Prueba asociación tau de Kendall

		Valor	Error tip. asint.a	T aproximada b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	.275	.111	2.392	.017
N de casos válidos		42			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis:	H ₀ : Las dimensiones planeación y vigilancia no están correlacionadas estadísticamente.
Hipótesis estadísticas	H _a : Las dimensiones planeación y vigilancia están correlacionadas estadísticamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	$\tau_B = \frac{n_{11} - n_{22}}{\sqrt{(n_{10} + n_{11})(n_{20} + n_{21})}}$ Tau B=0.275
Valor de p calculado	p=0.017
Conclusión	Como p<0,05, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que las dimensiones planeación y vigilancia están correlacionadas estadísticamente en un nivel bajo, debido a que el índice de asociación es 0.275 en la muestra en estudiada.

3.3.2.4. Asociación entre Organización y Participación

Tabla 19
Prueba asociación tau de Kendall

		Valor	Error tip. asint.a	T aproximada b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	.353	.101	3.124	.002
N de casos válidos		42			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis:	H ₀ : Las dimensiones Organización y participación no están correlacionadas estadísticamente.
Hipótesis estadísticas	H _a : Las dimensiones Organización y participación están correlacionadas estadísticamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	$\tau_B = \frac{n_D - n_A}{\sqrt{(n_D + n_1)(n_D + n_2)}}$ Tau B=0.353
Valor de p calculado	p=0.002
Conclusión	Como p<0,05, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que las dimensiones Organización y participación están correlacionadas estadísticamente en un nivel bajo, debido a que el índice de asociación es 0.353 en la muestra en estudiada.

3.3.2.5. Asociación entre Organización y Concertación

Tabla 20
Prueba asociación tau de Kendall

		Valor	Error tp. asint.a	T aproximada b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	.412	.094	3.928	.000
N de casos válidos		42			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	H ₀ : Las dimensiones Organización y concertación no están correlacionadas estadísticamente.
	H _a : Las dimensiones Organización y concertación están correlacionadas estadísticamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	$T_B = \frac{n_d - n_d}{\sqrt{(n_a - n_b)(n_c - n_d)}}$ Tau B=0.412
Valor de p calculado	p=0.000
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que las dimensiones Organización y concertación están correlacionadas estadísticamente en un nivel moderado, debido a que el índice de asociación es 0.412 en la muestra en estudiada.

3.3.2.6. Asociación entre Organización y Vigilancia

Tabla 21
Prueba asociación tau de Kendall

	Valor	Error tip. asint.a	T aproximada b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	.470	.102	4.271	.000
N de casos válidos	42			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	H ₀ : Las dimensiones Organización y vigilancia no están correlacionadas estadísticamente. H _a : Las dimensiones Organización y vigilancia están correlacionadas estadísticamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	$z_B = \frac{n_B - n_d}{\sqrt{(n_B - n_1)(n_B - n_2)}}$ Tau B=0.470
Valor de p calculado	p=0.000
Conclusión	Como p<0,05, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que las dimensiones Organización y vigilancia están correlacionadas estadísticamente en un nivel moderado, debido a que el índice de asociación es 0.470 en la muestra en estudiada.

3.3.2.7. Asociación entre Integración del personal y Participación

Tabla 22
Prueba asociación tau de Kendall

		Valor	Error tip. asint.a	T aproximada b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	.366	.124	2.755	.006
N de casos válidos		42			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis:	H_0 : Las dimensiones Integración del personal y participación no están correlacionadas estadísticamente.
Hipótesis estadísticas	H_k : Las dimensiones Integración del personal y participación están correlacionadas estadísticamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	$T_B = \frac{n_1 - n_2}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$ Tau B=0.366
Valor de p calculado	p=0.006
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que las dimensiones Integración del personal y participación están correlacionadas estadísticamente en un nivel bajo, debido a que el índice de asociación es 0.366 en la muestra en estudiada.

3.3.2.8. Asociación entre Integración del personal y Concertación

Tabla 23
Prueba asociación tau de Kendall

	Valor	Error tip. asint.a	T aproximada b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	.494	.104	4.183	.000
N de casos válidos	42			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	H ₀ : Las dimensiones Integración del personal y concertación no están correlacionadas estadísticamente. H _a : Las dimensiones Integración del personal y concertación están correlacionadas estadísticamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = \frac{n_{11} - n_{12}}{\sqrt{(n_{10} - n_{11})(n_{00} - n_{01})}}$ Tau B=0.294
Valor de p calculado	p=0.000
Conclusión	Como p<0,05, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que las dimensiones Integración del personal y concertación están correlacionadas estadísticamente en un nivel moderado, debido a que el índice de asociación es 0.494 en la muestra en estudiada.

3.3.2.9. Asociación entre Integración del personal y Vigilancia

Tabla 24
Prueba asociación tau de Kendall

		Valor	Error tip. asint.a	T aproximada b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	.481	.111	4.161	.000
N de casos válidos		42			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	H_0 : Las dimensiones Integración del personal y vigilancia no están correlacionadas estadísticamente.
	H_a : Las dimensiones Integración del personal y vigilancia están correlacionadas estadísticamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	$T_B = \frac{n_d - n_u}{\sqrt{(n_b - n_l)(n_b - n_d)}}$ Tau B=0.481
Valor de p calculado	p=0.000
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que las dimensiones Integración del personal y vigilancia están correlacionadas estadísticamente en un nivel moderado, debido a que el índice de asociación es 0.481 en la muestra en estudiada.

3.3.2.10. Asociación entre Dirección y Participación

Tabla 25
Prueba asociación tau de Kendall

	Valor	Error tip. asint.a	T aproximada b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	.544	.117	4.144	.000
N de casos válidos	42			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	<p>H_0: Las dimensiones Dirección y participación no están correlacionadas estadísticamente.</p> <hr/> <p>H_a: Las dimensiones Dirección y participación están correlacionadas estadísticamente.</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	$\tau_B = \frac{n_d - n_c}{\sqrt{(n_a - n_c)(n_b - n_c)}}$ <p>Tau B=0.544</p>
Valor de p calculado	p=0.000
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que las dimensiones Dirección y participación están correlacionadas estadísticamente en un nivel moderado, debido a que el índice de asociación es 0.544 en la muestra en estudiada.

3.3.2.11. Asociación entre Dirección y Concertación

Tabla 26
Prueba asociación tau de Kendall

	Valor	Error tip. asint.a	T aproximada b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	.491	.108	4.117	.000
N de casos válidos	42			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis:	H_0 : Las dimensiones Dirección y concertación no están correlacionadas estadísticamente.
Hipótesis estadísticas	H_a : Las dimensiones Dirección y concertación están correlacionadas estadísticamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	$T_B = \frac{n_T - n_D}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$ Tau B=0.491
Valor de p calculado	p=0.000
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que las dimensiones Dirección y concertación están correlacionadas estadísticamente en un nivel moderado, debido a que el índice de asociación es 0.491 en la muestra en estudiada.

3.3.2.12. Asociación entre Dirección y Vigilancia

Tabla 27
Prueba asociación tau de Kendall

	Valor	Error tip. asint.a	T aproximada b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	.460	.121	3.743	.000
N de casos válidos	42			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis:	H ₀ : Las dimensiones Dirección y vigilancia no están correlacionadas estadísticamente.
Hipótesis estadísticas	H _a : Las dimensiones Dirección y vigilancia están correlacionadas estadísticamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	$\tau_B = \frac{n_d - n_c}{\sqrt{(n_b - n_c)(n_a - n_d)}}$ Tau B=0.460
Valor de p calculado	p=0.000
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que las dimensiones Dirección y vigilancia están correlacionadas estadísticamente en un nivel moderado, debido a que el índice de asociación es 0.460 en la muestra estudiada.

3.3.2.13. Asociación entre Control y Participación

Tabla 28
Prueba asociación tau de Kendall

	Valor	Error tip. asint.a	T aproximada b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	.286	.138	2.022	.043
N de casos válidos	42			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	H ₀ : Las dimensiones Control y participación no están correlacionadas estadísticamente. H _a : Las dimensiones Control y participación están correlacionadas estadísticamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	$\tau_B = \frac{n_{11} - n_{12}}{\sqrt{(n_{10} - n_{11})(n_{01} - n_{11})}}$ Tau B=0286
Valor de p calculado	p=0.043
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que las dimensiones Control y participación están correlacionadas estadísticamente en un nivel bajo, debido a que el índice de asociación es 0.286 en la muestra en estudiada.

3.3.2.14. Asociación entre Control y Concertación

Tabla 29
Prueba asociación tau de Kendall

	Valor	Error tip. asint.a	T aproximada b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	.341	.131	2.538	.011
N de casos válidos	42			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	H ₀ : Las dimensiones Control y concertación no están correlacionadas estadísticamente.
	H _a : Las dimensiones Control y concertación están correlacionadas estadísticamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = \frac{n_d - n_c}{\sqrt{(n_a - n_c)(n_b - n_d)}}$ Tau B=0.341
Valor de p calculado	p=0.011
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que las dimensiones Control y concertación están correlacionadas estadísticamente en un nivel bajo, debido a que el índice de asociación es 0.341 en la muestra en estudiada.

3.3.2.15. Asociación entre Control y Vigilancia

Tabla 30
Prueba asociación tau de Kendall

		Valor	Error tip. asint.a	T aproximada b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	.400	.098	4.012	.000
N de casos válidos		42			

Interpretación y análisis:

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	H ₀ : Las dimensiones Control y vigilancia no están correlacionadas estadísticamente.
	H _a : Las dimensiones Control y vigilancia están correlacionadas estadísticamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Estadígrafo de contraste	$T_B = \frac{n_d - n_{fd}}{\sqrt{(n_a - n_d)(n_b - n_c)}}$ Tau B=0.400
Valor de p calculado	p=0.000
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que las dimensiones Control y vigilancia están correlacionadas estadísticamente en un nivel bajo, debido a que el índice de asociación es 0.400 en la muestra en estudiada.

IV. DISCUSIÓN

Dentro de un sistema escolar se busca la eficacia, para ello se facilita la colaboración de todos los trabajadores, promoviendo la iniciativa de cada institución educativa, de

las peculiaridades que cada cual tiene. Por esta razón es necesario, una zona de autonomía en la que tengan cabida las iniciativas de cada estamento.

La organización escolar, está centrado en los diversos elementos que se tiene dentro de la institución educativa, los cuales interactúan, se relacionan otros no se encuentran ordenados, pero son parte de la institución los cuales si se aplica una adecuada gestión administrativa propiciaría la mejora de los diferentes estamentos, la idea de un orden o disposición operativa adecuada de los distintos elementos que intervienen en la organización, permitiría que se alcancen mejor el término de las actividades que, desde su particular realidad, les corresponde. La investigación que se realizó se basa en el principio del ordenamiento de la necesidad de que la gestión administrativa tenga una relación con organismos participativos, vigilancia y de concertación como es el concejo educativo institucional; en ese sentido se asume la discusión de los hallazgos arribados después de la aplicación de instrumentos y planteamiento de hipótesis, al respecto Pérez (2010) menciona que el liderazgo influye en los derechos de las personas y de los maestros. Y así mismo especificó que el 61% de los profesores percibieron que sus derechos son respetados y el 23% afirmaron que son menos respetados.

Existe relación significativa entre la percepción de la gestión administrativa y el consejo educativo institucional en la Institución Educativa Cecilia Túpac Amaru del Cusco; esto se asume de la tabla N° 14 y 15 probándose del valor de chi-cuadrado 31.791 y $p=0.001$, la existencia de la no independencia de ambas variables y del valor de Tau B=0.636 y $p=0.000$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que las variables gestión administrativa y consejo educativo institucional están correlacionadas en un nivel moderado, debido a que el índice de asociación es 0.636 en la muestra en estudio.

El nivel de percepción de la gestión administrativa en la Institución Educativa Cecilia Túpac Amaru del Cusco es significativa, esto se establece de la tabla y gráfico N° 4 donde aprecian que el 40.5% de los docentes consideran que es regular la gestión de director en temas administrativos, el 21.4% que es deficiente, el 28.6% que es buena, el 4.8% que es muy buena y el 4.8% que es muy deficiente. De los valores establecidos se asume que el proceso de gestionar una organización, de alcanzar las metas y objetivos institucionales es regularmente adecuado en la muestra en estudio, de acuerdo a Rentería y Quintero (2009) el docente es un mediador social y además propusieron un diseño estratégico de gestión educativa con la finalidad de incrementar la Convivencia en la escuela. La propuesta fue elaborada a partir de las percepciones de los estudiantes, docentes, administrativos y padres de familia.

El nivel de percepción del Consejo Educativo Institucional en la Institución Educativa Cecilia Túpac Amaru del Cusco es inadecuado; esto se asume de la tabla N° 10, donde el 35.7% de los docentes consideran que es regular como se desenvuelve el Consejo Educativo en temas de vigilancia y concertación, el 16.7% que es deficiente, el 28.6% que es buena, ninguno considera que sea muy buena la gestión del concejo y el 19.0% que es muy deficiente. De los valores establecidos se asume que las actividades que cumple el consejo son regularmente adecuadas. Herrera (2013) menciona que el Consejo Educativo Institucional tiene relación directa, moderada y significativa con la gestión democrática en las instituciones educativas.

Existe relación directa y significativa entre las dimensiones de la gestión administrativa con las dimensiones del Consejo Educativo Institucional en la Institución Educativa Cecilia Túpac Amaru del Cusco son adecuados; esto se considera de las tablas N° 16 al 30, cuyos valores de $p < 0,05$, aceptándose que las dimensiones de la gestión administrativa se asocia con las dimensiones del consejo educativo institucional. Roca (2015) demostraron que existe relación directa y significativa entre consejo educativo institucional y gestión administrativa en las instituciones educativas estatales de la UGEL 10 – Aucallama-Huaral, 2015. (Rho como el de: de Spearman = 0,705** siendo ésta una correlación moderada entre las variables), lo cual apoya a lo hallado en la presente investigación.

V. CONCLUSIONES

- Existe relación significativa entre la percepción de la gestión administrativa y el Consejo Educativo Institucional en la Institución Educativa Cecilia Túpac Amaru del Cusco; esto se asume de la tabla N° 14 y 15 probándose del valor de chi-cuadrado 31.791 y $p=0.001$, la existencia de la no independencia de ambas variables y del valor de Tau B=0.636 y $p=0.000$, aceptando la hipótesis alterna y concluyendo que las variables gestión administrativa y Consejo Educativo Institucional están correlacionadas en un nivel moderado, esto a que el índice de asociación es 0.636 en la muestra en estudio.
- El nivel de percepción de la gestión administrativa en la Institución Educativa Cecilia Túpac Amaru del Cusco es significativa, esto se establece de la tabla y gráfico N° 4 donde aprecian que el 40.5% de los docentes consideran que es regular la gestión de director en temas administrativos, el 21.4% que es deficiente, el 28.6% que es buena, el 4.8% que es muy buena y el 4.8% que es muy deficiente. De los valores establecidos se asume que el proceso de gestionar una organización, de alcanzar las metas y objetivos institucionales es regularmente adecuado en la muestra en estudio.
- El nivel de percepción del Consejo Educativo Institucional en la Institución Educativa Cecilia Túpac Amaru del Cusco es inadecuado; esto se asume de la tabla N° 10, donde el 35.7% de los docentes consideran que es regular como se desenvuelve el Consejo Educativo en temas de vigilancia y concertación, el 16.7% que es deficiente, el 28.6% que es buena, ninguno considera que sea muy buena la gestión del concejo y el 19.0% que es muy deficiente. De los valores establecidos se asume que las actividades que cumple el Consejo son regularmente adecuadas.
- Existe relación directa y significativa entre las dimensiones de la gestión administrativa con las dimensiones del Consejo Educativo Institucional en la Institución Educativa Cecilia Túpac Amaru del Cusco son adecuados; esto se considera de las tablas N° 16 al 30, cuyos valores de $p<0,05$, aceptándose que las dimensiones de la gestión administrativa se asocia con las dimensiones del Consejo Educativo Institucional.

VI. RECOMENDACIONES

- Al director de la institución educativa que realice jornadas de reflexión continuas donde se dé a conocer las gestiones administrativas que realiza, además de como participa el Consejo Educativo Institucional, que los acuerdos que son asumidos por la institución debe estar basado en un consenso democrático, participativo y conocimiento de los interesados.
- A los docentes de la institución educativa que participen en las distintas tomas de decisiones de las acciones administrativas que serán tomados en consideración para la buena marcha institucional.
- A los padres de familia que tengan reuniones periódicas para que así puedan implementar mejores acciones y alcancen propuestas adecuadas en bienestar de sus hijos.
- Al director que proponga acciones para compartir información periódicamente sobre todo lo que sucede dentro de la organización educativa y de los estamentos decisivos.

III. REFERENCIAS

- Aguerrondo, I. (1990). *El planteamiento educativo como instrumento de cambio*. Argentina: TROQVEL.
- Anzola R. S. (2012). *Administración de pequeñas empresas*. México: MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA DE MEXICO.
- Bateman, T., & Snell, S. (2009). *Administración, Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo*. México D.F.: MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
- Chivenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México D.F.: MCGRAW-HILL/INTER AMERICAN A EDITORES, S.A. DE C.V.
- De la Cruz Melchor, B. M., & Orosco Yauri, L. E. (2012). *El Consejo Educativo Institucional y la resolución de conflictos de docentes del nivel secundaria en las instituciones educativas de la red educativa n°09, UGEL n°06 Vitarte, 2012*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Fornasari, M. L. (2012). *La constitución del sujeto ético en los consejos de convivencia escolar*. Córdoba: Universidad Ctaólica de Córdoba.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración, una perspectiva global y empresarial*. México D.F.: MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A. DE C.V.
- MINEDU. (2015). *Manual de Consejo Educativo Institucional*. Perú: MINEDU.
- Pérez, J. J. (2010). *Administración y gestión educativa desde la perspectiva de las prácticas del liderazgo y el ejercicio de los derechos humanos en la escuela normal mixta "Pedro Nuño"*. Tegucigalpa: Univesidad Pedagogía Nacional Francisco Morazán.
- Porras, E. (2013). *Implantación del sistema de gestión de la calidad en las instituciones públicas de educación preescolar, básica y media del municipio de Villavicencio (Colombia). Estudio de casos múltiples*. Magisterio: Universidad Nacional de Educación a Distancia (España).
- Pumayauli, H. (24 de Octubre de 2012). *CONEI*. Obtenido de CONEI: <http://pumayauligestion.blogspot.com/>

- Quintero, N. G., & Rentería Ramírez, L. F. (2009). *Diseño de una estrategia de gestión educativa para mejorar los niveles de convivencia*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Ramírez, C. A. (2012). *La gestión educativa (ge) en la educación básica y media oficial de Manizales: un análisis desde las teorías administrativas y organizacionales*. Manizales: Universidad Nacional de Colombia.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración*. México: Pearson Educación.
- Hernández, Fernández, Baptista. (1998). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGRAW-HILL segunda edición.
- Roca, A. (2017). *Consejo Educativo Institucional y gestión administrativa de las instituciones educativas UGEL 10 Aucallama - Huaral, 2015*. Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Stephen, R., & De Censo, D. (2002). *Fundamentos de Administración*. México.
- Toro, M. E. (2016). *Modelo de convivencia democrática para fortalecer el clima escolar en los estudiantes del cuarto grado de educación primaria de la institución educativa n°10021 San José de Chiclayo 2016*. Chiclayo: Universidad Cesar Vallejo.
- Ucañán, V. N. (2015). *Funciones del Consejo Educativo Institucional y la gestión administrativa en instituciones educativas públicas del distrito de La Perla, región Callao, 2011*. Perú: Universidad Cesar Vallejo.

ANEXOS

Matriz de consistencia

Instrumentos

Validez de los instrumentos

Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio

Otras evidencias

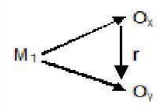
ANEXOS

Matriz de consistencia

ANEXO N° 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TÍTULO: “Percepción de la gestión administrativa y el Consejo Educativo Institucional en la Institución Educativa Cecilia Túpac Amaru del Cusco”

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es el nivel de relación entre la percepción de la gestión administrativa y el consejo educativo institucional en la Institución Educativa Cecilia Túpac Amaru Cusco? 	<p>Determinar el nivel de relación entre la percepción de la gestión administrativa y el consejo educativo institucional en la Institución Educativa Cecilia Túpac Amaru Cusco</p>	<p>Existe relación significativa entre la percepción de la gestión administrativa y el consejo educativo institucional en la Institución Educativa Cecilia Túpac Amaru Cusco.</p>	<p>VARIABLE DE ESTUDIO 1:</p> <p>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</p> <p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> Planeación Organización Integración del personal Dirección Control 	<p>Tipo:</p> <p>Descriptivo Correlacional</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental de corte transversal o transeccional correlacional.</p> <p>Tipología:</p>  <p>M = Muestra</p>
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos		
<ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es el nivel de percepción de la gestión administrativa en la Institución Educativa Cecilia Túpac Amaru Cusco? ¿Cuál es el nivel de percepción del consejo educativo institucional en la Institución Educativa Cecilia Túpac Amaru Cusco? 	<ul style="list-style-type: none"> Identificar el nivel de percepción de la gestión administrativa en la Institución Educativa Cecilia Túpac Amaru Cusco. Identificar el nivel de percepción del consejo educativo institucional en la Institución Educativa Cecilia Túpac Amaru Cusco. 	<ul style="list-style-type: none"> El nivel de percepción de la gestión administrativa en la Institución Educativa Cecilia Túpac Amaru Cusco es significativa. El nivel de percepción del consejo educativo institucional en la Institución Educativa Cecilia Túpac Amaru Cusco es inadecuado. 		

<p>• ¿Cuál es el nivel de relación de la percepción de las dimensiones de gestión administrativa con las dimensiones del consejo educativo institucional en la Institución Educativa Cecilia Túpac Amaru Cusco?</p>	<p>• Establecer la relación entre las dimensiones de la gestión administrativa con las dimensiones del consejo educativo institucional en la Institución Educativa Cecilia Túpac Amaru Cusco.</p>	<p>• Existe relación directa y significativa entre las dimensiones de la gestión administrativa con las dimensiones del consejo educativo institucional en la Institución Educativa Cecilia Túpac Amaru Cusco son deficientes.</p>	<p>VARIABLE DE ESTUDIO 2:</p> <p>CONSEJO EDUCATIVO INSTITUCIONAL</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participación. • Concertación. • Vigilancia- 	<p>O_1 = Medida de la Variable 1</p> <p>O_2 = Medida de la Variable 2</p> <p>R = Relación entre las variables</p> <p>Población:</p> <p>42 trabajadores</p> <p>Muestra:</p> <p>42 trabajadores</p> <p>Técnicas e instrumentos</p> <p>Encuestas / Cuestionarios para ambas variables.</p> <p>Técnicas para el análisis de datos</p> <p>Prueba estadística de alfa de Crowmbach.</p>
---	---	--	--	---

Instrumentos

CUESTIONARIO SOBRE VARIABLE 1: GESTION ADMINISTRATIVA

INTRODUCCIÓN:

Estimado(a) COLEGA, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca de la percepción de LA GESTION ADMINISTRATIVA. A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados a cerca de su trabajo. ROGAMOS LA MÁXIMA SINCERIDAD EN SUS RESPUESTAS

INDICACIONES:

Al responder cada uno de los ítems marcará con una "X" solo una de las alternativas propuestas. No existe respuesta correcta o incorrecta. Tómese su tiempo.

N°	ITEMS/PREGUNTAS	CATEGORIAS				
		NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
DIMENSIÓN: PLANEACIÓN						
1	La misión y visión guían la gestión administrativa.					
2	El trabajo planificado en la Institución Educativa es de manera conjunta o a nivel de áreas.					
3	Las políticas educativas intervienen en la toma de decisiones o acciones administrativas					
4	Las metas constituyen un reto para su institución educativa.					
5	El director dirige la formulación y ejecución del presupuesto anual.					
6	El director convoca a todo el personal la planeación de presupuesto de recursos.					
DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN						
7	Los docentes toman en cuenta las diferentes opiniones en un conflicto antes de tomar una decisión					

8	Se estimula la participación en círculos de innovación o grupos de inter aprendizaje entre los docentes de la Institución Educativa					
9	Usualmente cumple los objetivos programados en gestión de los materiales.					
10	En su Institución Educativa se tiene establecido los objetivos institucionales.					
11	El director toma en cuenta las opiniones de los demás antes de solucionar un conflicto en la Institución Educativa.					
12	Los líderes que forman parte de la organización tienen disponibilidad horaria para planificar y ejecutar.					
DIMENSIÓN: INTEGRACIÓN DEL PERSONAL						
13	El director toma en cuenta el estatuto para integrar nuevo personal en la Institución Educativa.					
14	El director promueve la armonía con todos los trabajadores de la comunidad educativa.					
15	El director informa el desempeño de cada integrante que labora en la Institución Educativa.					
16	16. En su Institución Educativa promueve la selección del personal de acuerdo a su perfil de cargo.					
17	El director evalúa constantemente las diversas comisiones, dando nuevas ideas para el logro de los objetivos.					
18	El director brinda asesoramiento después de la supervisión.					
DIMENSIÓN: DIRECCIÓN						
19	El estilo de liderazgo dirección influye en la estructura organizacional del equipo					

	administrativo.					
21	El director con el consejo educativo institucional se reúne permanentemente para oír las inquietudes y alternativas para la mejoría de la institución..					
21	El director con el consejo educativo institucional se reúne permanentemente para oír las inquietudes y alternativas para la mejoría de la institución					
22	El director con el consejo educativo institucional, motiva permanentemente el trabajo en equipo.					
23	El director realiza sesiones grupales para promover buena relaciones entre docentes y la sociedad.					
24	El director comunica a la comunidad educativa oportunamente los documentos en gestión					
DIMENSIÓN: CONTROL						
25	El director evalúa el desempeño de sus trabajadores que laboran.					
26	El director utiliza criterios pertinentes en la medición de los desempeños y funciones.					
27	La dirección realiza monitoreo y acompañamiento al docente a fin de mejorar su desempeño					
28	La dirección toma decisiones sobre el quehacer pedagógico, administrativo e institucional					
29	La dirección aplica medidas correctivas acertadas cuando se ha incurrido en una falta.					
30	La dirección realiza la corrección de las actividades si están mal realizadas.					

¡Gracias por su colaboración!

ENCUESTA DE CONSEJO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

INTRODUCCIÓN:

Estimado(a) COLEGA, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca de la percepción de **CONSEJO EDUCATIVO INSTITUCIONAL** a continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. **ROGAMOS LA MÁXIMA SINCERIDAD EN SUS RESPUESTAS**

INDICACIONES:

Al responder cada uno de los ítems marcará con una "X" solo una de las alternativas propuestas sin dejar de marcarlas. No existe respuesta correcta o incorrecta. Tómese su tiempo.

N°	ITEMS/PREGUNTAS	CATEGORIAS				
		NUNC A	CASI NUNC A	ALGUNA S VECES	CASI SIEMP RE	SIEMP RE
DIMENSION: PARTICIPACIÓN						
1	El Consejo Educativo Institucional, propone acuerdos para solucionar los problemas que suscitan en la Institución Educativa					
2	El Consejo Educativo Institucional, propone a la dirección de la Institución Educativa, criterios de participación de actividades comunitarias, culturales, deportivas y recreativas.					
3	El Consejo Educativo Institucional, contribuye a mejorar el buen clima institucional a través de acciones entre los actores de la comunidad educativa					
4	El Consejo Educativo Institucional, contribuye en el mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes.					
5	El Consejo Educativo Institucional, es parte de la unión de esfuerzos para lograr la visión planteada en la Institución Educativa					
6	El Consejo Educativo Institucional fortalece el liderazgo del equipo directivo para una gestión de calidad.					

7	El Consejo Educativo Institucional prepara y acondiciona el inicio del año escolar.					
8	El Consejo Educativo Institucional, fortalece la gestión pedagógica en la formación integral de los estudiantes					
9	El Consejo Educativo Institucional, promueve mecanismos y niveles de participación de los actores educativos para mejorar el clima institucional.					
10	El Consejo Educativo Institucional, promueve convenios y alianzas con empresas y otras instituciones que contribuyan al mejoramiento de la calidad educativa.					
11	El Consejo Educativo Institucional, promueve la colaboración de los estudiantes en los proyectos de investigación e innovación pedagógica i					
DIMENSIÓN: CONCERTACIÓN						
12	El Consejo Educativo Institucional, ayuda a solucionar los conflictos internos propios de la realidad de la Institución Educativa					
13	El Consejo Educativo Institucional, atiende y resuelve los conflictos generales dentro de la Institución Educativa					
14	El Consejo Educativo Institucional, se reúne permanentemente con sus representantes para evaluar y solucionar casos.					
15	El Consejo Educativo Institucional, ejecuta acciones para el mantenimiento de la infraestructura de la Institución Educativa.					
16	El Consejo Educativo Institucional, soluciona de manera eficaz, los problemas de la Institución Educativa					
17	El Consejo Educativo Institucional, contribuye a propiciar espacios agradables para el logro de los fines y objetivos institucionales.					
18	El Consejo Educativo Institucional, acuerda resolver los conflictos, priorizando soluciones concertadas frente a quejas o denuncias que no impliquen delito.					
19	El Consejo Educativo Institucional, se reúne con frecuencia; para recoger inquietudes sugerencias o aportes en beneficio de la Institución Educativa.					

20	El consejo educativo institucional toma acuerdos estratégicos para mejorar las relaciones humanas y el clima institucional					
21	El consejo educativo institucional cumple con las normas de convivencia en la comunidad educativa					
22	Se practican valores y responsabilidad, verdad y otros en los miembros que integran el consejo educativo institucional.					
DIMENSION: VIGILANCIA						
23	El Consejo Educativo Institucional, vela, orienta y controla la asistencia y comportamiento de los estudiantes.					
24	El Consejo Educativo Institucional, vela por el cumplimiento del reglamento interno.					
25	El Consejo Educativo Institucional, vela por el cumplimiento de las horas efectivas de clase.					
26	El Consejo Educativo Institucional, contribuye con el buen clima institucional, liderazgo y mejora del prestigio de la Institución Educativa.					
27	El Consejo Educativo Institucional coordina con la UGEL para promover la capacitación de sus integrantes.					
28	El Consejo Educativo Institucional participa en la planificación y ejecución del plan de gestión de recursos					
29	El Consejo Educativo Institucional tiene cuidado con la administración transparente de los recursos públicos de la Institución Educativa.					
30	El Consejo Educativo Institucional, plantea proyectos de innovación o de mejoramiento educativo.					
31	El Consejo Educativo Institucional, tiene conocimiento sobre el presupuesto anual de la Institución Educativa					
32	El consejo educativo institucional, informa la asistencia y puntualidad de los docentes de acuerdo al horario de clases.					

¡Gracias por su colaboración!

El puntaje que se asignará a las respuestas son las siguientes:

ITEMS: 1,2,3,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,24,25,26,27,28,29,30,31,32.

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

Validez de los instrumentos

DECLARACION JURADA

Conste por el presente documento nosotros, **ROSARIO PILAR CHOQUE**, identificada con **DNI N° 41409619**, con domicilio en Calle Los Gladiolos J-08 del Distrito de San Sebastián, provincia y departamento de Cusco y **MARIZOL GARCIA HUAMAN**, identificada con **DNI N° 23949407**, con domicilio en Av. Antonio Lorena A-08 del Distrito de Santiago, provincia y departamento de Cusco. En pleno uso de nuestras facultades y derechos.



Autorizado

DECLARAMOS BAJO JURAMENTO:

Que venimos elaborando el trabajo de tesis titulado **“Percepción de la gestión administrativa y el consejo educativo institucional en la Institución Educativa Cecilia Túpac Amaru Cusco”** para optar el grado de maestro en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo Filial Cusco.

Nosotros, ROSARIO PILAR CHOQUE y MARIZOL GARCIA HUAMAN en caso de que se presente cualquier inconveniente tanto administrativo, académico o de otra índole; cada uno queda facultado para proseguir con el trabajo de tesis y de la sustentación respectiva sin perjuicio tanto de la Universidad y de ambas partes.

La presente declaración jurada la efectuamos en honor a la verdad ateniéndonos a las consecuencias que acarree su eventual falsedad según el amparo de la ley 27444 Ley de Procedimientos Administrativos Generales.

EL NOTARIO NO SE RESPONSABILIZA POR EL CONTENIDO DE ESTE DOCUMENTO. ART. 108 DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1048

Cusco, 03 de Julio del 2018

[Signature]
.....
ROSARIO PILAR CHOQUE
DNI N° 41409619

[Signature]
.....
MARIZOL GARCIA HUAMAN
DNI N° 23949407

CERTIFICACION A LA VUELTA CERTIFICO QUE LA FIRMA QUE ANTECEDE CORRESPONDE A Garcia Huaman Marizol IDENTIFICADO CON DNI 23949407 DE LO QUE DOY FE. CUSCO, 03 JUL 2018

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
INSCRIPCIONES
[Signature]
HERRERA

[Signature]
Antonieta Ocampo Delahaza
NOTARIA DE CUSCO
CNC 027



ESOLICITA: Autorización para aplicación de instrumentos y constancia

SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 50723 "CECILIA TUPAC AMARU"

SD

Yo MARIZOL GARCIA HUAMAN, identificada con DNI N° 23949407; ante Ud. me presento y expongo:

Que, en mi condición de estudiante de Maestría en la Universidad Cesar Vallejo, solicito a su Despacho la autorización correspondiente a través de una Constancia, para la aplicación de dos instrumentos denominados Cuestionario sobre la **Gestión administrativa** y el **Cuestionario sobre el Consejo Educativo Institucional** a los Docentes y personal Administrativo de la Institución Educativa, que Ud. Dignamente dirige con el propósito de realizar la investigación intitulada **Percepción de la gestión administrativa y el Consejo Educativo Institucional en la IE Cecilia Túpac Amaru – Cusco**; señalo que la Investigación está siendo realizada por mi persona y la Br ROSARIO PILAR, CHOQUE.

Por tanto, pido a Ud. Señor Director acceder a mi petición por ser de justicia.

Santiago, 01 de Junio de 2018


MARIZOL GARCIA HUAMAN,
DNI N° 23949407;



C-7018-06-04



“AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL”

CONSTANCIA

**EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “CECILIA TUPAC AMARU”
DEL DISTRITO DE SANTIAGO, QUE SUSCRIBE;**

HACE CONSTAR :

Que la Profesoras **MARIZOL GARCÍA HUAMÁN y ROSARIO PILAR CHOQUE**, estudiantes de la Maestría de la Universidad César Vallejo, han **APLICADO dos INSTRUMENTOS de recojo de datos** denominados cuestionario sobre **GESTIÓN ADMINISTRATIVA** y **el cuestionario** sobre el **CONSEJO EDUCATIVO INSTITUCIONAL CONEI** en el personal docente y administrativo de la **I.E. CECILIA TUPAC AMARU**; ello, como parte de la investigación académica intitulada **PERCEPCION DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL CONSEJO EDUCATIVO INSTITUCIONAL EN LA I.E. CECILIA TUPAC AMARU**.

El presente se expide a petición escrita de las interesadas para los fines que viere por conveniente.

Cusco, 27 de julio del 2018



DIR/JRHH

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

Yo, Dra. **USCAMAYTA GUZMÁN BELÉN**, docente del Área de Investigación de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: **“Percepción de la gestión administrativa y el Consejo Educativo Institucional en la Institución Educativa Cecilia Túpac Amaru del Cusco”**, de las estudiantes **GARCIA HUAMAN, MARIZOL** y **CHOQUE, ROSARIO PILAR**, he constatado por medio del uso de la herramienta **turnitin** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 22% verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa turinitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la **Universidad César Vallejo**.

Trujillo, 08 de agosto 2018



DRA. USCAMAYTA GUZMÁN BELÉN
DNI: 23996494



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Yo **MARIZOL GARCIA HUAMAN**, identificado con DNI N° 23949407 y Yo **ROSARIO PILAR CHOQUE**, identificado con DNI N° 41409619 egresadas del Programa Académico de **MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION** de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado “**PERCEPCION DE LA GESTION ADMINISTRATIVA Y EL CONSEJO EDUCATIVO INSTITUCIONAL DE LA INSTITUCION EDUCATIVA CECILIA TUPAC AMARU DEL CUSCO**”; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

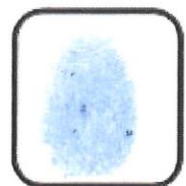
MARIZOL GARCIA HUAMAN

DNI: 465987284



ROSARIO PILAR CHOQUE

DNI : 41409619



Trujillo, 31 de Julio del 2018