



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gerencia participativa del equipo directivo y acompañamiento
pedagógico del docente en los CEBA de la provincia de
Huaura, Lima 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTOR

Br. Hermelinda Flor de Maria Ricci Manrique

ASESOR

Dr. Juan Charry Aysanoa

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Dirección

PERÚ 2017

Dr. Jesús Emilio Padilla Caballero

Presidente

Dr. Freddy Ochoa Tataje

Secretario

Dr. Juan Marciano Charry Aysanoa

Vocal

Dedicatoria

A mis hijos Carla Flor y César Stalin con mucho amor y cariño que son la razón de mi existencia, les dedico todo mi esfuerzo en la realización de esta tesis.

A mi esposo Nivardo por su incondicional apoyo quien con su motivación permanente hizo realidad mi sueño.

A mis adorados padres, Froilán y Yolanda que con su ejemplo y amor me enseñaron las virtudes valiosas de ser humano es perseverar por la superación personal y profesional, y que esta superación esté al servicio de la sociedad con principios de humildad, respeto, equidad y justicia. Principalmente a mi padre que desde el cielo se sienta orgulloso por mis logros obtenidos porque siempre confió en mi meta.

Agradecimiento

Mi más sincero reconocimiento y agradecimiento a todas aquellas personas que supieron alcanzarme su valiosa ayuda y colaboración para culminar este trabajo de investigación, apoyo y confianza que me han prestado en la forma desinteresada tanto profesores, colegas y familiares a quienes quiero expresar mi gratitud.

No puedo dejar de agradecer a mi asesor de tesis por saber compartir su valiosa experiencia académica en investigaciones lo que sirvió para guiarme a lo largo del proceso de investigación.

Agradecer a Dios por guiarme y darme fuerza en seguir adelante, por cuidar la salud de toda mi familia, a mi madre por darme su bendición, a mis profesores que compartimos desde el inicio hasta la culminación del curso por su paciencia y enseñanza.

Declaración de Autoría

Yo, **Ricci Manrique Hermelinda Flor de Maria** con D.N.I. N° 15655302, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “**Gestión participativa del equipo directivo y acompañamiento pedagógico del docente en los CEBA de la provincia de Huaura, Lima 2017.**”, presentada, en 117 folios para la obtención del grado académico de Magister en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

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

Los Olivos, julio de 2017

Hermelinda Flor de Maria Ricci Manrique
D.N.I. N° 15655302

Presentación

Señores miembros del jurado:

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y títulos de la sección de Postgrado de la Universidad César Vallejo para optar el grado de Maestro en Gestión Pública, presentó el trabajo de investigación denominado: *Gerencia participativa del equipo directivo y el acompañamiento del docente en los CEBA de la provincia de Huaura, Lima 2017*. La investigación tiene la finalidad de determinar la relación que existe entre la gerencia participativa del equipo directivo y el acompañamiento pedagógico del docente en los CEBA de la provincia de Huaura, Lima 2017.

La investigación se inicia con la introducción donde se presentan los antecedentes y la fundamentación científica, técnica o humanística, justificación, problema, hipótesis y objetivos. La segunda parte presenta el marco metodológico; la tercera describe los resultados, en la cuarta sección se presenta la discusión, en la quinta parte se presentan las conclusiones, en la sexta sección las recomendaciones; por último, en la séptima parte las referencias y los anexos.

El objetivo de la tesis es determinar la relación que existe entre la gerencia participativa del equipo directivo y el acompañamiento pedagógico en docentes de los CEBA de la provincia de Huaura.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea tomada en cuenta para su evaluación y aprobación.

La autora

Índice de contenidos

Caratula	i
Páginas del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice de contenidos	vii
Índice de tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1 Antecedentes	15
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	19
Variable 1: Gestión Participativa del equipo directivo	19
Variable 2: Acompañamiento pedagógico	26
1.3 Justificación	32
1.4 Problema	33
1.5 Hipótesis	40
1.6 Objetivos	40
II. Marco metodológico	42
2.1 Variables	43
2.2. Operacionalización de variables	43
2.3 Metodología	47
2.4 Tipo de estudio	47
2.5 Diseño de estudio	47
2.6 Población, muestra y muestreo	48
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	50
2.8 Métodos de análisis de datos	54
III. Resultados	55
3.1 Descripción	56
3.2 Prueba de Hipótesis	64

IV. Discusión	68
V. Conclusiones	72
VI. Recomendaciones	74
Referencias bibliográficas	77
Anexos	83
Anexo 1: Artículo científico.	
Anexo 2: Matriz de consistencia.	
Anexo 3: Consentimiento de la institución.	
Anexo 4: Matriz de datos.	
Anexo 5: Formatos de la validación.	

Índice de tablas

Tabla 1.	Operacionalización de la variable: Gestión participativa	41
Tabla 2.	Operacionalización de la variable: Acompañamiento pedagógico.	46
Tabla 3.	Gerencia participativa referida a la gestión del equipo directivo en los CEBA de la provincia de Huaura, Lima.	53
Tabla 4.	Gerencia participativa referida a liderazgo del equipo directivo en los CEBA de la provincia de Huaura, Lima.	53
Tabla 5.	Gerencia participativa referida al trabajo en equipo en los CEBA de la provincia de Huaura, Lima.	56
Tabla 6.	Gerencia participativa del equipo directivo en los CEBA de la provincia de Huaura, Lima.	57
Tabla 7.	Acompañamiento pedagógico referido a visita en el aula en los CEBA de la provincia de Huaura, Lima.	58
Tabla 8.	Acompañamiento pedagógico referido a microtalleres en los CEBA de la provincia de Huaura, Lima.	59
Tabla 9.	Acompañamiento pedagógico referido a talleres de actualización en los CEBA de la provincia de Huaura, Lima.	60
Tabla 10.	Acompañamiento pedagógico del docente en los CEBA de la provincia de Huaura, Lima.	61
Tabla 11.	Correlación entre la gerencia participativa y el acompañamiento pedagógico del docente en los CEBA de la provincia de Huaura, Lima.	62
Tabla 12.	Correlación entre la gerencia participativa referida a la gestión y el acompañamiento pedagógico del docente en los CEBA de la provincia de Huaura, Lima.	63
Tabla 13.	Correlación entre la gerencia participativa respecto a liderazgo y el acompañamiento pedagógico del docente en los CEBA de la provincia de Huaura, Lima.	64

Tabla 14.	Correlación entre la gerencia participativa referida al trabajo en equipo y el acompañamiento pedagógico del docente en los CEBA de la provincia de Huaura, Lima.	65
Tabla 15.	Correlación entre la gerencia participativa respecto a liderazgo y el acompañamiento pedagógico del docente en los CEBA de la provincia de Huaura, Lima.	66
Tabla 16.	Correlación entre la gerencia participativa referida al trabajo en equipo y el acompañamiento pedagógico del docente en los CEBA de la provincia de Huaura, Lima.	67

Lista de figuras

Figura 1.	Gerencia participativa referida a la gestión del equipo directivo en los CEBA de la provincia de Huaura, Lima.	56
Figura 2.	Gerencia participativa referida a liderazgo del equipo directivo en los CEBA de la provincia de Huaura, Lima.	57
Figura 3.	Gerencia participativa referida al equipo directivo en los CEBA de la provincia de Huaura, Lima.	58
Figura 4.	Gerencia participativa referida al equipo directivo en los CEBA de la provincia de Huaura, Lima.	59
Figura 5.	Acompañamiento pedagógico referido a visita en el aula en los CEBA de la provincia de Huaura, Lima.	60
Figura 6.	Acompañamiento pedagógico referido a microtalleres en los CEBA de la provincia de Huaura, Lima.	61
Figura 7.	Acompañamiento pedagógico referido a talleres de actualización en los CEBA de la provincia de Huaura, Lima.	62
Figura 8.	Acompañamiento pedagógico del docente en los CEBA de la provincia de Huaura, Lima.	63

Resumen

La presente investigación lleva por título: “Gestión participativa del equipo directivo y acompañamiento pedagógico del docente en los CEBA de la provincia de Huaura, Lima 2017”.

Es una investigación básica debido a que los resultados van a enriquecer el conocimiento científico. Corresponde al nivel descriptivo, diseño correlacional, método hipotético-deductivo. Es de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 50 docentes pertenecientes a los CEBA de la provincia de Huaura, departamento de Lima. El tamaño de muestra asumió la totalidad de la población (censal) con asistencia regular a su centro de trabajo. Para la recopilación de datos se aplicó la técnica de la encuesta para las dos variables: gerencia participativa y acompañamiento pedagógico y, como instrumentos, dos cuestionarios que fueron aplicados a la muestra de estudio. El primer instrumento midió las dimensiones: D₁: gestión (ocho ítems); D₂: liderazgo (ocho ítems); y D₃: trabajo en equipo (ocho ítems). El instrumento tuvo un total de 24 ítems. El otro instrumento midió las dimensiones: D₁: visita en el aula (ocho ítems); D₂: microtalleres (ocho ítems); y D₃: talleres de actualización (ocho ítems). El instrumento tuvo un total de 24 ítems. Ambos instrumentos presentaron validez por juicio de expertos y confiabilidad de 0,928 y 0,943 respectivamente.

Los resultados de la investigación reportaron la existencia de una relación positiva media ($r = 0,588$) entre la gerencia participativa del equipo directivo y el acompañamiento pedagógico en los CEBA de la provincia de Huaura, departamento de Lima, 2017. Se presentan relaciones positivas medias también entre la gestión ($r = 0,428$), liderazgo ($r = 0,529$) y trabajo en equipo ($r = 0,429$) con el acompañamiento pedagógico.

Palabras clave: Gerencia participativa del equipo directivo, acompañamiento pedagógico del docente.

Abstract

The present research is entitled: "Participatory management of the management team and pedagogical accompaniment of the teacher in the CEBA of the province of Huaura, Lima 2017".

It is a basic research because the results will enrich scientific knowledge. Corresponds to the descriptive level, correlational design, hypothetico-deductive method. It is of transversal cut. The sample consisted of 50 teachers belonging to the CEBA in the province of Huaura, department of Lima. The sample size assumed the entire population (census) with regular attendance at their work center. For the data collection, the survey technique was applied for the two variables: participative management and pedagogical accompaniment and, as instruments, two questionnaires that were applied to the study sample. The first instrument measured the dimensions: D1: management (eight items); D2: leadership (eight items); and D3: teamwork (eight items). The instrument had a total of 24 items. The other instrument measured the dimensions: D1: classroom visit (eight items); D2: microtallers (eight items); and D3: update workshops (eight items). The instrument had a total of 24 items. Both instruments presented validity by expert judgment and reliability of 0.928 and 0.943 respectively.

The results of the research reported the existence of an average positive relationship ($r = 0.588$) between the management team participatory management and the pedagogical accompaniment in the CEBA in the province of Huaura, department of Lima, 2017. Mean positive relationships are also presented between management ($r = 0,428$), leadership ($r = 0.529$) and teamwork ($r = 0,429$) with pedagogical accompaniment.

Key words: Participatory management of the management team, pedagogical accompaniment of the teacher.

I. Introducción

1.1 Antecedentes

1.1.1 Internacionales

Perdomo (2013) realizó una investigación titulada: *“El acompañamiento pedagógico de parte de la Unidad de Supervisión de la Dirección Departamental de Educación de Ocoatepeque, como proceso de gestión en el salón de clase en el Primer ciclo de Educación Básica del Distrito Escolar N° 1”*. El objetivo fue conocer el cambio educativo entre el acompañante pedagógico del supervisor y el desempeño docente. Es una investigación descriptiva, nivel explicativo. La muestra estuvo conformada por 42 docentes. Al final los resultados expresan que el acompañamiento pedagógico, al darse de manera adecuada, contribuye a que los docentes mejoren su práctica pedagógica. No obstante, en el caso de la investigación, el exceso de funciones y asignaciones administrativas impide llevar un monitoreo y posterior acompañamiento pedagógico en forma permanente. Lo que se ha desempeñado por el grupo responsable en el primer ciclo de educación básica del departamento de Ocoatepeque se pueden clasificar en planificación, organización y evaluación, roles que debido a las limitaciones del sistema educativo no se pueden desempeñar al cien por ciento.

De otro lado, Morales (2012) efectuó su trabajo de investigación titulado: *“Gerencia participativa del director y desempeño laboral del docente en las instituciones de educación”*. El objetivo fue determinar la relación entre la gerencia participativa del director y el desempeño laboral del docente en instituciones de educación media general. Es de tipo básico, nivel descriptivo. La muestra estuvo conformada por 71 sujetos. La técnica empleada fue la encuesta, y como instrumento un cuestionario. Según los resultados, los directivos tienen adecuada aplicación de los factores básicos de la gerencia participativa e identifican características del perfil de gerente participativo, mostrando debilidades en el desarrollo de la negociación, en la identificación del perfil del gerente experto. Así mismo, son medianamente adecuados las competencias y los fundamentos profesionales del docente, manifestando debilidad en la comunicación afectiva, participación e incentivo.

En tanto, Calderon (2012) realizó la investigación titulada: *“Incidencia del proceso de acompañamiento pedagógico en el desempeño docente innovador del formador de formadores en las Escuelas Normales Públicas de Jinotepe, Managua”*. El objetivo fue analizar la incidencia del proceso de acompañamiento pedagógico en el desempeño docente innovador del formador. Es una investigación básica. Los resultados dan cuenta que el acompañamiento pedagógico continuo a los docentes formadores de formadores tiene efectos positivos, puesto que se mejora la labor del formador de formadores y el desempeño profesional de los docentes. Se comprobó que los directivos requieren de un manual que pueda ser consultado para la planificación y ejecución del acompañamiento pedagógico. En conclusión, los formadores de formadores que reciben acompañamiento mejoran su trabajo formativo de docentes en actividad. Existe una disposición del personal directivo por realizar la planificación del proceso que requiere el acompañamiento pedagógico, pero este esfuerzo realizado por las direcciones de las escuelas normales tiene limitaciones.

De otro lado, Bastidas y Pacheco (2011) realizaron una investigación titulada: *“Gerencia participativa y la promoción social en escuelas urbanas”*. El tipo de estudio realizado la investigación básica, el nivel utilizado fue el descriptivo y se empleó el diseño no experimental correlacional. El objetivo fue determinar la relación entre la gerencia participativa y la promoción social en las instituciones educativas del Municipio de Trujillo, Venezuela. Se empleó cuestionarios para la colecta de datos. Según los resultados de la investigación, existe una correlación positiva entre la gerencia participativa y la promoción social de las escuelas urbanas del Municipio de Trujillo, Estado de Trujillo, Venezuela. No obstante, se concluye que para los docentes pero no para los directivos, la gestión es cerrada en las instituciones educativas estudiadas, cercano del concepto de gerencia participativa.

En Ecuador, Reyes (2011) efectuó una investigación titulada: *“Gerencia educativa y su incidencia en el clima laboral”*, cuyo objetivo fue determinar la incidencia de la gerencia educativa en el clima laboral a través del desarrollo de una

investigación descriptiva para diseñar una propuesta educativa que contribuya al fortalecimiento de la organización. Se aplicaron cuestionarios para la colecta de datos. Es una investigación básica, nivel descriptivo con diseño causal descriptivo. Según los resultados, la gerencia educativa es un instrumento importante para la organización de la institución educativa y para el éxito del trabajo docente, como elemento fundamental de las instituciones educativas. Existe una relación positiva y fuerte entre la gerencia educativa y el clima laboral. La gerencia cumple el rol del ser la base y la guía de la organización, por lo tanto es de vital importancia para el éxito que se generen las condiciones adecuadas para que su trabajo sea desarrollado de manera satisfactoria.

1.1.2 Nacionales

Guillén (2016) desarrolló una investigación titulada: *“Relación entre la gestión directiva y el clima institucional en la una organización de Ica”*. La investigación es de tipo no experimental con diseño descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 30 sujetos. Se aplicó la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios para medir ambas variables de investigación. Los resultados de la investigación dan cuenta de la existencia de una relación positiva y significativa de $r = 0,787$ en ambas variables destaco la organización. A un escaso nivel gestión de los directivos se retribuye un escaso nivel en el clima institucional.

Por su parte, Redolfo (2015) efectuó una investigación entre el *“liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la UGEL Jauja”*, departamento de Junín. El objetivo fue determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y el desempeño profesional de los docentes. Es una investigación básica, nivel descriptivo, diseño correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 102 docentes a quienes se les aplicaron dos cuestionarios. Según los resultados obtenidos, el liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con el desempeño docente en

las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Jauja, departamento de Junín.

En tanto, Yábar (2013) realizó un estudio titulado: *“La gestión educativa y su relación con la práctica docente en la institución educativa privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado”*. El propósito fue medir la relación que hay entre la gestión educativa y la experiencia del profesor. El instrumento aplicado fue un cuestionario para la primera variable y una evaluación para la segunda. La muestra que se aplicó estuvo constituido por 44 maestros de aula de la modalidad de Educación Básica Regular de los niveles Inicial, Primaria y Secundaria. Según el producto de la investigación, existe una relación directa entre la gestión educativa y el desarrollo de la práctica docente en la mencionada institución educativa, lo que indica que a una regular gestión educativa le corresponde un regular desempeño profesional de los docentes.

Callomamani (2013) efectuó la indagación con el título: *“La supervisión pedagógica y el desempeño laboral del docente de la institución educativa N° 7035 de San Juan de Miraflores”*. Su propósito fue delimitar si se relaciona la supervisión didáctica con el desempeño en su trabajo del docente. Se aplicó el nivel de investigación descriptiva con el esquema de diseño correlacional. Su muestra estuvo conformada por 69 docentes. Se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios. Según los resultados de la investigación, existe una correlación positiva y significativa entre la supervisión pedagógica y el desempeño del trabajo de los maestros. Se observó el monitoreo pedagógico, muestran un 58% del total de los docentes califican que su desempeño laboral es regular.

En tanto, Ruiz (2011) realizó una investigación titulada: *“Influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio ‘Santo domingo de Guzmán’ de Lima Norte”*. El estudio que realizó fue de una investigación de tipo básica y utilizó el nivel causal correlacional. La técnica que se utilizó para recolectar los datos fue la encuesta y el instrumento que facilitó obtener

los resultados de los maestros fueron dos cuestionarios. La muestra estuvo conformada por 175 docentes de tres instituciones educativas. Según los resultados del estudio, existe una correlación positiva media entre liderazgo transformacional y el liderazgo transaccional del director con la efectividad en los colegios educativos del Consorcio “Santo Domingo Guzmán” de la zona de Lima Norte.

El liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo que se define como un liderazgo que crea un cambio valioso y positivo en los seguidores. Liderazgo Transaccional, también conocido como el liderazgo institucional, se centra en el papel de supervisión, organización y todo el desempeño del grupo. De los resultados las correlaciones fueron de 0,57 y 0,56, sucesivamente. Se reporta que estos estilos de liderazgo que muestran los directores crean cambios valiosos en la eficacia de las instituciones educativas sobre todo en cuanto al desempeño. Las dimensiones del estilo transformacional: influencia idealizada y la estimulación intelectual, así como las dimensiones del liderazgo transaccional: recompensa contingente y dirección por excepción activa van incidir significativamente en la eficiencia institucional educativa.

1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística

1.2.1 Gestión Participativa del equipo directivo

Teoría de la Acción Gerencial

Borjas (2004) fundamenta esta teoría “como una acción que llevan a cabo los directores para sistematizar procesos y racionalizar los recursos para satisfacer de manera concreta las necesidades de los planteles”. (p. 10).

En ese sentido, según esta teoría, la gerencia educativa es una acción que promueve la interacción del personal a través de una situación de acción extraída de una dinámica de la gerencia de la institución educativa, una interrelación educativa y de unos actores beneficiarios y que están comprometidos con la acción.

La acción del gerente educativo sirve de elemento energizante que mueve a las organizaciones educativas con fines de integración, sistematización de procesos, recursos humanos y recursos materiales. En ese sentido, se entiende a la gerencia aquella que es capaz de movilizar la energía de sus instituciones educativas racionalizando los recursos mediante la aplicación de técnicas y procesos de carácter administrativo que contribuyan un mayor nivel de coordinaciones y pertinencias de las diversas acciones y estrategias movilizadas enmarcadas en las demandas educativas.

Para Lepeley (2000), el gerente de la acción educativa tiene entre sus funciones “la coordinación e integración de todas las actividades que se realizan en la institución y las vinculan con el medio exterior u otras dependencias”. (p. 77) Esto indica que las diversas actividades que realiza el gerente educativo lo compromete con un análisis multifactorial, donde hay el compromiso de establecer el compromiso con la comunidad. En tanto, Posner (2000) precisa, “tradicionalmente, el sistema educativo ha considerado a los directivos escolares como administradores”. (p. 95).

Definición de gerencia participativa

Para la presente investigación se toma en cuenta a Bastidas y Pacheco (2011) de su obra gerencia participativa y promoción social en instituciones educativas. Consideran como dimensiones de la gerencia educativa: gestión, liderazgo, comunicación y trabajo en equipo. Para la realización de la investigación inicialmente se consideraron las cuatro dimensiones, sin embargo en el proceso del trabajo se quitó la dimensión comunicación debido a que, en nuestra opinión, los indicadores no se cumplían en la institución educativa en donde se realizó la investigación.

En ese sentido, la variable: gerencia participativa se sustenta en el trabajo realizado por Bastidas y Pacheco. (2011).

En cuanto a la variable propiamente, es un modelo de gestión que se involucra los trabajadores que comparten con los directivos responsabilidades en la toma de decisiones que solo correspondían exclusivamente a los jefes.

Cuevas (2015), define:

La gerencia participativa implica algo más que asignar tareas y se nutre de la oportunidad de compartir responsabilidades en la mejor expresión del término, sin presiones e imposiciones que puedan limitar la autonomía y toma de decisiones compartidas. El gerente participativo distribuye cierto poder para recibir apoyo, esto genera acciones sincronizadas y produce resultados productivos para la empresa. El poder del gerente participativo es compartido y resulta mucho más amplio por la sinergia del trabajo en conjunto. (p. 99).

En tanto, Márquez (2006) sostiene:

La gerencia participativa se relaciona con la gestión institucional, entendida como la búsqueda de la productividad administrativa y académica, a partir de un nuevo concepto de la acción gerencial que rompe con la dirección vertical y realiza la toma de decisiones compartidas entre los actores de la escuela. (p. 2).

Según la misma fuente, este modelo da oportunidad al trabajo en equipo da cobertura a la participación de todo los actores educativos, buscando el mejor desarrollo institucional, administrativo y pedagógico.

Para Briceño (2001), la gerencia participativa en una institución educativa podría ser:

Una de las variables determinantes en la promoción social, al entender que el director es la persona llamada a propiciar o negar las condiciones necesarias para un trabajo sinérgico en la institución educativa, así como cultivar la motivación de los demás actores de la escuela hacia el desempeño eficaz y comprometido con sus responsabilidades. (p. 3).

En lo que respecta al gerente participativo, Gonzáles (2008) sostiene que éste:

Cede poder pero mantiene un sólido liderazgo personal e institucional para recibir apoyo. Ello genera acciones sincronizadas, las cuales acarrearán resultados positivos, ya que los actores de las escuelas bajo estas circunstancias gerenciales valoran adecuadamente las fortalezas y debilidades internas hacia dentro de las escuelas y hacia fuera de las mismas, así como las oportunidades y amenazas del entorno social en las cuales están inmersas estas instituciones de enseñanza. (p. 56).

En este contexto, la primera de las actividades que desarrolla el gerente educativo bajo el enfoque de la gerencia participativa es la planificación, la cual representa la formulación de estrategias administrativas, políticas, programas, objetivos y metas relacionadas con las actividades de diagnóstico de las distintas situaciones que se presentan dentro del contexto institucional.

Dimensiones de la variable

A continuación se definen las dimensiones fundamentadas en Bastidas y Pacheco (2011).

Dimensión 1: Gestión

Es la dirección o administración de conducir a un grupo humano hacia el logro de sus objetivos institucionales.

Según Bastidas y Pacheco (2011), esta dimensión considera la responsabilidad en cuanto a la eficiencia en el proceso de planificación, manejo y aplicación de instrumentos de gestión, delegación de funciones por parte del equipo directivo; asimismo, los recursos y estructuras, en cuanto a planificación, aplicación y evaluación por parte del equipo directivo.

A lo señalado, la gestión educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales. Para Cuevas (2015), “El proceso de la acciones, transacciones y decisiones de la organización de la escuela lleva a cabo para alcanzar los objetivos propuestos”. (p. 52).

Según esta dimensión, los indicadores de la gestión son la responsabilidad y recursos y estructuras.

La responsabilidad, según el Banco Mundial (2006): “No es algo que se le añade a la empresa, sino que es una estrategia que integra una serie de valores que están alineados a las funciones básicas de la empresa”. (p. 40) En tanto, Mallenbaker (2006) sostiene: “Estos valores guían a la empresa en sus acciones con sus grupos de interés. Es muy difícil que una empresa logre una cultura de responsabilidad cuando estos valores no son parte de la misión y visión de la empresa”. (p. 78).

En tanto, Schmidheiny (2004) refiere a la responsabilidad social en una organización como “el compromiso de las empresas de contribuir al desarrollo económico sostenible trabajando con los empleados, sus familiares, la comunidad local y la sociedad en general para mejorar su calidad de vida”. (p. 120).

Dimensión 2: Liderazgo

Es el conjunto de habilidades que debe poseer determinada persona para influir en la manera de pensar o de actuar de las personas dan iniciativas, proporcionan ideas innovadoras, evalúan determinados proyectos de manera eficiente (Bastidas y Pacheco, 2011).

Cuevas (2015), sostiene que el liderazgo pedagógico es el proceso de ejercer una influencia mayor que lo que permite la estructura de dirección de la institución educativa, más de lo que posibilita, hasta lograr que los estudiantes también sean líderes. “Los estudiantes tienen la energía, la imaginación y la inteligencia necesaria para mejorar la situación de sus comunidades, lo único que necesitan es que les pida que demuestre lo que pueden hacer”. (p.163).

Esta dimensión tiene como indicadores a la gestión institucional, la gestión administrativa y la gestión pedagógica en la institución educativa a cargo del equipo directivo.

El liderazgo del director es trabajar con grupos de personas, programando las actividades de gestión con objetivos comunes para el desarrollo institucional, utilizando las estrategias y los recursos más adecuados para el éxito.

Aunque muchos consideran que líder es sinónimo de popular, por lo que expresan los autores, podemos decir que es más bien dirigir con cautela, con orden y sobre todo con entusiasmo para conseguir los objetivos planteados. Las teorías muestran dos formas de conducta una la democrática la otra la autoritaria, toda las expectativa y la habilidades de los actores va influir en los cambios y resultados de la gestión del equipo directivo.

Rodríguez (2002), da su definición de liderazgo:

Afirmando que es un valor agregado a la condición de "ser director". Dirigir bien o mal depende del nivel de liderazgo que se ejerza. Se puede ser buen líder y ser mal Director; se puede ser buen Director y ser mal líder. Por eso cuando se clasifican las actividades en actividades de Dirección y actividades de liderazgo, resulta ser una inconsistencia. (p.71).

Como afirma el autor, el liderazgo es una cualidad importantísima en las personas que tienen cargos importantes como por ejemplo la de Director y no pueden estar separadas unas de otras, por el contrario se trata de que se fusionen en la persona.

Dimensión 3: Trabajo en equipo

Toda organización es fundamentalmente un equipo constituido por sus miembros. Desde el nacimiento de ésta, el acuerdo básico que establecen sus integrantes es el de trabajar en conjunto; o sea, el de formar un equipo de trabajo. Aquí se tiene en cuenta la responsabilidad en el asesoramiento didáctico por parte del equipo directivo, la confianza que se desarrolla en el trabajo en equipo, el reconocimiento al trabajo que realizan los integrantes del equipo, entre otros (Bastidas y Pacheco, 2011).

De aquí surgen dos conceptos importantes de aclarar: equipo de trabajo y trabajo en equipo. Como señala Jaramillo (2012), "el trabajo en equipo se refiere a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas". (p. 6).

Esta dimensión tiene como indicadores a la responsabilidad, la confianza y el reconocimiento que deben darse durante el proceso de trabajo en equipo en la organización educativa.

1.2.2 Acompañamiento pedagógico

Teorías que sustentan el acompañamiento pedagógico

Teoría Científico – Racional (Proppe, 1990)

A esta teoría se le conoce como empírico-racional, positivista, hipotética deductiva, conductista. La característica principal está en defender la objetividad científica y busca mantener una concepción de la ciencia y del conocimiento científico rigurosamente formal.

El fundamento de esta teoría, según Rivera (2016) es que:

Separa los hechos de los valores, manteniendo una visión universalista de la ciencia al margen de las implicaciones sociales y contextos humanos en que ésta se produce. Concibe los hechos y prácticas educativas como fenómenos susceptibles de tratamiento objetivo. Concibe la escolaridad como un sistema de prestación de servicios cuya eficacia y eficiencia pueden aumentarse mejorando la tecnología del sistema. (p. 21).

Teoría Interpretativo – Simbólica (Proppe, 1990)

Esta teoría no considera la existencia de un conocimiento objetivo y generalizable para todas las circunstancias y situaciones humanas. Las peculiaridades de los contextos y la singularidad de las dinámicas humanas y sociales hacen que no pueda hablarse de soluciones objetivas y universalmente válidas.

Para Rivera (2016):

El conocimiento científico está condicionado social e históricamente por lo que es necesario ensayos y propuestas que partan de la realidad concreta que se quiera estudiar y que ésta a su vez sea considerada

como algo dinámico y en devenir, además de cargada de valores, opciones ideológicas, símbolos, tradiciones. Se concibe la educación como un proceso histórico y como una experiencia vivida por los implicados en los procesos e instituciones educativas. (p. 21).

Es decir, utiliza el razonamiento práctico y tiene por objeto transformar la conciencia de los practicantes y, de este modo, darles una base para reformar sus propias prácticas.

Teoría Socio – Crítica (McLaren y Giroux, 1997)

Según Rivera (2016):

El conocimiento científico, se entremezclan hechos y valores, opciones personales, ideológicas y científicas, no puede limitarse a la comprensión y explicación de los procesos personales, culturales y simbólicos, sino que además desde una perspectiva crítica y de toma de conciencia política ha de contribuir a la creación y construcción de una sociedad no reproductora de las desigualdades, hándicaps y manipulación política características de la actual. (p. 78).

Esta teoría se fundamenta porque concibe la educación como un proceso histórico e ideológico; utiliza el razonamiento práctico (al igual que la investigación interpretativa), pero también el crítico; está formada por el intento emancipador de transformar las organizaciones y prácticas educativas para conseguir la racionalidad y la justicia social.

Definición de acompañamiento pedagógico

La variable: acompañamiento pedagógico, la cual considera como dimensiones: visita en el aula, microtalleres y talleres de actualización tiene su sustento en el

informe de investigación científica efectuada por Rodríguez, Sanz y Soltau (2013), en donde dan a conocer como dimensiones del acompañamiento pedagógico a la visita en el aula que realiza el equipo directivo o la comisión encargada, la realización de microtalleres y los talleres de actualización como elementos del proceso del acompañamiento pedagógico.

El sustento es producto de todo un trabajo de investigación científica a nivel nacional, consistente en la revisión del programa, el rediseño de determinados componentes y la implementación de modificaciones. Posteriormente, el Ministerio de Educación toma estas dimensiones y las organiza y ejecuta a través del Protocolo de Acompañamiento Pedagógico Minedu (2014).

Respecto al acompañamiento pedagógico, el Ministerio de Educación (2014) define como:

Un proceso sistemático y permanente, mediado por el acompañante, con el objeto de interactuar con el docente y el director para promover la reflexión sobre su práctica; es decir, para incentivar tanto el descubrimiento de los supuestos que están detrás de dicha práctica como la toma de decisiones para realizar los cambios necesarios. Esta reflexión debe servir para iniciar un proceso de transformación y mejora de la práctica pedagógica misma de modo que se garantice el logro de aprendizajes desde una perspectiva integral. (p.7).

Sobre el acompañamiento a los docentes recurre todo un proceso metodológico. Vezub y Alliaud (2012) identifican los siguientes modelos de acompañamiento a docentes jóvenes, los cuales, según señalan dichos autores, muchas veces se entrecruzan.

Acompañamiento como relación terapéutica.- Dirigido a mejorar las relaciones personales e interpersonales del docente principiante con los principales actores de la escuela (otros docentes, directivos, padres, alumnos y la comunidad educativa en general) a fin de favorecer su plena integración a la institución. El proceso se ve favorecido si el acompañante pertenece a la IE.

Acompañamiento como asesoría técnica.- Consiste en la mentoría por parte de un profesional externo a la institución cuyo rol es revisar, identificar y diagnosticar los problemas del docente para luego proporcionarle una serie de recomendaciones que le permitan superarlos. Se trata de una mirada enfocada en el acompañante como un agente individual y no del docente como parte de un colectivo. (p. 30).

Según la misma fuente, Vezub y Alliaud (2012), a lo presentado se añade los siguientes:

Acompañamiento como cierre del proceso de formación docente.- Consiste en un periodo adicional de formación pedagógica basada en un acompañamiento vertical a fin de terminar de moldear las destrezas y favorecer el proceso de transferencia de lo aprendido durante el periodo de capacitación formal pre-profesional.

Acompañamiento como proceso de mutua reflexión y retroalimentación.- Se trabaja desde una perspectiva horizontal basada en actividades colaborativas en las que el acompañante favorece la reflexión del docente sobre su práctica pedagógica. Uno de los principales objetivos del programa es la generación de estrategias de acción adecuadas al contexto escolar específico en el que se desempeña el docente. (p. 31).

En ese sentido, en el marco de otras estrategias, el acompañante entrena o apoya al equipo directivo o de gestión en la observación y la retroalimentación de la

práctica de los docentes para que sean ellos quienes conduzcan la sesión de reflexión colectiva.

En todos estos casos, los programas de acompañamiento consisten en programas de inducción y asesoramiento pedagógico orientado a ayudar a los docentes noveles a superar las dificultades y acompañar su proceso formativo durante los primeros años de ejercicio profesional.

Dimensiones de la variable:

A continuación las dimensiones sustentadas en Rodríguez, Sanz y Soltau (2013), tomadas por el Ministerio de Educación (2014):

Dimensión 1: Visita en el aula

Según la fuente Ministerio de Educación (2014), constituye:

La principal forma de intervención en la práctica del docente o del director acompañado. Tiene como objetivo mejorar y fortalecer la práctica pedagógica y de gestión escolar a partir de la reflexión crítica colaborativa. La visita crea la posibilidad de impactar directamente en el desempeño docente y los aprendizajes de los niños y niñas. Se caracteriza por ser individualizada, personalizada, continua y sistemática. Cada visita toma en cuenta los resultados de la anterior para planificar la siguiente y se desarrolla en el marco del plan anual de acompañamiento. (p. 15).

La visita en el aula considera un plan de acompañamiento pedagógico; la visita diagnóstica que debe realizarse; si el director o monitor muestra confianza, respeto, igualdad y cooperación al momento del monitoreo; el propósito de detección de problemas técnico-pedagógicos, infraestructura y rendimiento escolar; el propósito de buscar la autonomía en su reflexión y sea capaz de transformar su práctica pedagógica.

Dimensión 2: Microtalleres

El microtaller es una reunión programada y concertada entre el acompañante pedagógico y el grupo de docentes acompañados a su cargo. Según la fuente del Ministerio de Educación (2014). Se caracteriza por ser un espacio de comunicación horizontal y de expresión abierta para abordar temas vinculados a las fortalezas y debilidades identificadas en el quehacer pedagógico durante las visitas en aula. (p.31)

Esta dimensión tiene en cuenta el número de microtalleres en el plan de supervisión; si éstos contribuyen al proceso de articulación e integración de los docentes; la demostración del trabajo cooperativo y de ayuda mutua; identificación de debilidades y fortalezas del docente; si permiten solucionar las necesidades de los docentes para que realicen adecuadamente su práctica pedagógica.

Dimensión 3: Talleres de actualización docente a cargo del formador

Como señala la fuente del Ministerio de Educación (2014), en el acompañamiento pedagógico se han propuesto tres formas de intervención, de las cuales una es responsabilidad del formador: Taller de actualización docente. En estos espacios, docentes y directores participan y fortalecen su práctica pedagógica a partir de la reflexión crítica colaborativa. Cada docente acompañado recibe dos talleres de actualización al año. (p. 40).

Esta dimensión tiene en cuenta la coordinación de la dirección con el equipo de la UGEL para el diseño, ejecución y evaluación del docente; si los talleres de capacitación consisten en desarrollar acciones de asesoría y monitoreo; la actualización docente; metodología de intercambio de experiencias y trabajo colaborativo en los temas de los talleres de actualización.

1.3 Justificación

1.3.1 Justificación teórica

Los resultados de la investigación van a contribuir al conocimiento científico en el campo de la gestión pública, específicamente en cuanto a la gestión participativa del equipo directivo y el acompañamiento pedagógico en los CEBA de Huaura, siendo los principales beneficiarios los integrantes de los equipos directivos de los CEBA, así como los docentes en general.

La investigación se fundamenta en la teoría de la Acción Gerencial que, según Borjas (2004), consiste en una acción que llevan a cabo los directores para sistematizar procesos y racionalizar los recursos para satisfacer de manera concreta las necesidades de los planteles. En ese sentido, la gerencia educativa es una acción que promueve la interacción del personal a través de una situación de acción extraída de una dinámica de la gerencia de la institución educativa, una interrelación educativa y de unos actores beneficiarios y que están comprometidos con la acción. En cuanto al acompañamiento pedagógico tiene su fundamento en la teoría Socio-crítica de McLaren y Giroux (1997) que consiste en que las personas requieren de un soporte para contribuir a la construcción de una sociedad óptima.

1.3.2 Justificación metodológica

La investigación va a contribuir con dos instrumentos de recolección de datos para la realización de futuras investigaciones en el campo de la gestión pública, uno referido a medir la gerencia participativa que realizan los equipos directivos de los CEBA de Huaura en el año 2017 y el otro respecto al acompañamiento pedagógico en docentes de esta modalidad educativa. Estos instrumentos podrán ser aplicados para la realización de futuras investigaciones tendientes a brindar solución a diversos problemas que aquejan a las instituciones educativas de básica alternativa.

1.3.3 Justificación práctica

La investigación va a sugerir a las autoridades de los CEBA de Huaura para que puedan aplicar diversas estrategias para mejorar la gestión participativa y el acompañamiento pedagógico que realizan para con sus docentes. Esto es mediante la adopción de las recomendaciones de la investigación, aplicando los instrumentos para conocer la percepción de los docentes de los CEBA respecto a la gerencia participativa de sus equipos directivos y del acompañamiento pedagógico a docentes de la modalidad básica alternativa.

1.4 Problema

1.4.1. Planteamiento del problema

La población en el mundo cada vez realiza experimentos por el conjunto de cambio en forma permanente en la economía, la educación, la ciencia, las tecnologías, etc. En el último siglo los medios de información influyen en todos los estratos sociales y las organizaciones que están surgiendo en el desarrollo y el bienestar de la sociedad. En las instituciones en especial las educativas deben seguir al ritmo de los cambios tecnológicos y científicos. La educación uno de los pilares fundamentales de la sociedad sobre esta base se desarrolla las tecnologías, las economías y el avance científico, por eso se observa que los países donde hay mayor bienestar económico y crecimiento industrial, son los que más invierten en la formación integral de su población. Las instituciones educativas son las encargadas de llevar esa tarea, por tal motivo es importante que los directivos y los maestros sean capaces de adecuarse a los nuevos modelos, a la transformación del conocimiento con la corriente pedagógica en el logro de objetivos con eficacia y calidad dentro del campo educativo y social.

Las instituciones educativas de América Latina, presenta problemas gerenciales debido a los avances y transformaciones científicas, tecnológicas y sociales que vive la humanidad, exigiendo a la mayoría de las instituciones educativas y su equipo

directivo en la transformación de las estructuras y funciones gerenciales, con el propósito de brindar una excelente educación con nuevas competencias que respondan a las necesidades del contexto. En tal sentido, la UNESCO (2011), vino proponiendo y promoviendo las reformas educativas en varios países con la finalidad de mejorar la calidad educativa de los estudiantes, así elevar el nivel de vida en la humanidad. La gestión en los colegios contribuye en administrar la educación, esto exige el representante debe ser un líder con mayor capacidad de gerencia, compromiso, dedicación y el dominio sobre el manejo de los instrumentos de gestión en miras de una buena calidad educativa. En algunos lugares se ha detectado no existe una política educativa en función del estudiante, desconocimiento de las funciones gerenciales, poco compromiso con la institución, temor a los cambios, poco trabajo en equipo y no hay recursos económicos en la preparación y capacitación de los miembros de su comunidad educativa en gestión institucional, administrativa y pedagógica.

En la etapa del acompañamiento pedagógico dirigido a los maestros que están relacionados directamente con estudiantes forma parte de un sistema escolar, tiene como misión lograr un alto nivel de organización en el quehacer educativo. Los supervisores están llamados asistir a los docentes de aula a través del proceso de acompañamiento pedagógico, es un mediador para mejorar el desempeño de los docentes. En algunos países existe el acompañamiento pedagógico permanente a los docentes lo muestra los resultados en el alto rendimiento escolar. Sin embargo en otros lugares, la supervisión conocida hoy como acompañamiento está orientada a la función netamente administrativa y abandonado la gestión pedagógica, encontrando docentes quienes requieren el apoyo, el estímulo e incentivo para fortalecer sus debilidades, de esta manera será mejor su desempeño de su profesión.

La educación peruana se rige por la Ley de Educación N° 28044 que rige desde el 2003, a lo largo de este tiempo viene aplicando nuevos modelos extranjeros, cada vez más crece las limitaciones de la currícula que defiere de las necesidades, han reducido integrando las áreas, generalizando como si todo fuera una sola región, cada institución tiene sus propias características por su ubicación geográfica, actividades económicas, identidad y sus necesidades. Las políticas educativas no responden a la igualdad de oportunidades, con una educación para todos. Los aprendizajes a lograr por los estudiantes en los diferentes niveles tampoco, responden a sus necesidades que requiere todo ser humano. No existe una contextualización y diversificación curricular teniendo en cuenta los lineamientos de los órganos de gestión educativa descentralizada (Ministerio de Educación, Dirección Regional de Educación, Ugeles)

El Ministerio de Educación es un organismo del estado de gestión pública, brinda servicio educativo a la población en sus diferentes ciclos Inicial, Intermedio, Avanzado y modalidad de Educación de Jóvenes y Adultos. La Educación Básica Alternativa donde se enfatiza la preparación para el trabajo y el desarrollo de capacidades empresariales de los estudiantes. Tiene que reflexionar y poner mucha atención en la gerencia participativa de una institución. Se busca cambios significativos a un sistema, la capacidad de dirigir mejor con esfuerzo para llegar a una educación excelente.

Diseño de Educación Básico Nacional de Educación Básica Alternativa (2015), señala en el Marco Referencial del currículo de EBA:

“Esto no necesariamente ha contribuido plenamente al beneficio de las mayorías, manteniendo a miles de niños, adolescentes, jóvenes y adultos en condiciones de marginalidad y pobreza, excluidos no sólo el sistema educativo formal, si no de los medios y mecanismos, a través de los cuales la sociedad crea y comunica el con conocimiento”. (p. 9).

La modalidad es el único sistema alternativo para todas las personas que por diferentes motivos no pudieron insertarse en el sistema regular desde los 9 años no hay límites de edad, acoge a la población más vulnerable cada estudiante es una realidad a de otra, con diferentes característica, es una puerta de la esperanza para mejorar su calidad de vida en el aspecto personal, familiar y laboral.

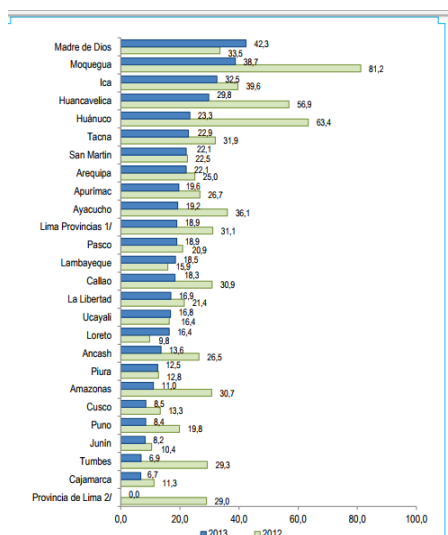


Figura 1. Nivel Inicial

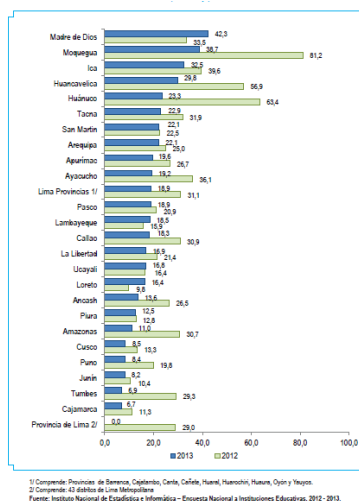


Figura 2. Nivel Primaria

Según la fuente (INE 2014, p. 73 y 74)

El INE muestra los Resultado de Encuesta Nacional a Instituciones Educativas de Nivel Inicial, Primaria y Secundaria en el año 2013, estos son resultados del acompañamiento a nivel nacional de Educación Inicial.(p.73). Donde se ve claramente en Lima provincia se recibieron el acompañamiento del 17,1% en el año 2012 y el 20,8 en el año 2013, hay una tendencia de aumento. En Educación Primaria.(p.74). Se observa la región de Lima Provincias el acompañamiento a los docentes fue el 18,9 en el año 2012 y el 31,1 en el año 2013, hay un incremento significativo.

Los directores de la modalidad muestran baja capacidad de gestión, de liderazgo y trabajo en equipo. No hay planificación de corto y largo plazo, los recursos económicos son bajos y escasos, la infraestructura es inadecuada en el

área de la dirección, no se cumple las normas de compartimiento de ambientes aulas, talleres, biblioteca con el nivel de menores.

En las instituciones educativas de las regiones es necesario cambiar la función del director por una persona que lidera y acepte los retos de ser un gerente educativo, quien tiene entre sus objetivos alcanzar el éxito de su institución y que oriente a sus maestros y maestras para conseguirlo. Este gerente debe ser participativo, proactivo, disposición de apertura con los demás, atender a las necesidades que se presentan. No hay un plan regional de acompañamiento con docente que hayan trabajado en la modalidad, esto a su vez prepararlo con los nuevos enfoques educativos.

A nivel de la Dirección Regional de Educación y Unidad de Gestión Educativa Local no cuentan con planes sustentados técnicamente y de manera suficiente sobre la importancia de los CEBA de la provincia no existe programa de implementación sobre el asesoramiento y acompañamiento tanto para los directores y docentes de aula, que respondan a las necesidades de nuestra comunidad, escasos materiales educativos para los estudiantes, hay limitaciones a la infraestructura porque se comparte con la educación de menores, actitud de cambios por los responsable en las diferente instancias.

La institución educativa en la provincia de Huaura, existe limitaciones por parte del director en la gestión administrativa, institucional y pedagógica , no hay un trabajo en equipo de los docentes en la planificación es deficiente en las diversas actividades, muestra poca actitud de cambio en los nuevos enfoques pedagógicos, no hay material educativo de la modalidad, los recursos económicos son mínimos, lo cambios de la tecnología no son aplicados por falta de recursos e implementación del ministerio, escaso acompañamiento pedagógico porque no hay docentes con experiencia y capacitados para realizar el acompañamiento del docente en el aula,

realizar microtlleres y la actualización de los docente por parte del docente acompañante, la inadecuada evaluación y asesoramiento se realiza porque algunas veces lo hace el director quien más tiene la intención de sancionar con una hoja de observación que debe informar a la UGEL lo hace por cumplir, sin llegar a un análisis crítico de ambas partes y buscar superar las debilidades que se han observado. Es importante promover la reflexión sobre la práctica docente, aceptar los cambios con el enfoque de una gerencia participativa y contribuir en el acompañamiento pedagógico para mejorar nuestras debilidades y el resultado sea una educación de calidad de acuerdo a las características los ritmos de aprendizaje de los estudiantes bien preparados capaces de enfrentar retos y solucionar los problemas de su vida diaria.

Para Cuevas (2015), “compartir responsabilidades, en la mejor expresión de términos, sin presiones e imposiciones que puedan limitar la autonomía y de decisiones compartidas”. (p. 99).

En el sistema educativo se ha venido realizando supervisiones educativas donde muchas veces sancionaba al docente de aula por no cumplir con sus funciones, pero en los últimos años se ha venido cambiando el termino por acompañamiento pedagógico, en la modalidad todavía es deficiente de parte del director, no hay un equipo preparado que acompañen a los profesores en el procesos pedagógico.

Según el Minedu (2014):

Se basa en el intercambio de experiencia entre acompañante y acompañado, sin distinción de niveles de superioridad y jerarquía. Se requiere interacción auténtica, creando relaciones horizontales, en un ambiente de aprendizaje y de intervención pedagógica pertinente en entorno de la institución. (p. 8).

Lo que falta el control de la ejecución y evaluación de los procesos pedagógicos, tiene que realizarlo el director o un equipo de docentes preparados que domine el aspectos curriculares y metodológicos. Que a la fecha no hay docentes acompañante preparado en la modalidad. Quisieron mejorar el desempeño de los docentes en el aula, organizando algunos talleres de capacitación virtual, los resultados mostraron un nivel regular.

Formulación del problema

Problema general

¿Qué relación existe entre la gerencia participativa del equipo directivo y el acompañamiento pedagógico del docente en los CEBA de la provincia de Huaura, Lima 2017?

Problemas específico 1

¿En qué medida la gestión gerencial se relaciona con el acompañamiento pedagógico del docente en los CEBA de la provincia de Huaura, Lima 2017?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo gerencial y el acompañamiento pedagógico del docente en los CEBA de la provincia de Huaura, Lima 2017?

Problema específico 3

¿Cómo se relaciona el trabajo en equipo gerencial y el acompañamiento pedagógico del docente en los CEBA de la provincia de Huaura, Lima 2017?

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis general

Ha: Existe una relación positiva entre la gerencia participativa del equipo directivo y el acompañamiento pedagógico del docente en los CEBA de la provincia de Huaura, Lima 2017.

1.5.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específico 1

Existe relación positiva entre la gestión gerencial y el acompañamiento pedagógico del docente en los CEBA de la provincia de Huaura, Lima 2017.

Hipótesis específico 2

Existe relación positiva entre el liderazgo gerencial y el acompañamiento pedagógico del docente en los CEBA de la provincia de Huaura, Lima 2017.

Hipótesis específico 3

Existe relación positiva entre el trabajo en equipo gerencial y el acompañamiento pedagógico del docente en los CEBA de la provincia de Huaura, Lima 2017.

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la gerencia participativa del equipo directivo y el acompañamiento pedagógico del docente en los CEBA de la provincia de Huaura, Lima 2017.

1.6.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe entre la gestión gerencial y el acompañamiento pedagógico del docente en los CEBA de la provincia de Huaura, Lima 2017.

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre el liderazgo gerencial y el acompañamiento pedagógico del docente en los CEBA de la provincia de Huaura, Lima 2017.

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo gerencial y el acompañamiento pedagógico del docente en los CEBA de la provincia de Huaura, Lima 2017.

II. Marco metodológico

2.1 Variables

Variable 1: Gestión participativa

Definición conceptual

Para Cuevas (2015) la gerencia participativa:

Implica algo más que asignar tareas y se nutre de la oportunidad de compartir responsabilidades en la mejor expresión del término, sin presiones e imposiciones que puedan limitar la autonomía y toma de decisiones compartidas. El gerente participativo distribuye cierto poder para recibir apoyo, esto genera acciones sincronizadas y produce resultados productivos para la empresa. El poder del gerente participativo es compartido y resulta mucho más amplio por la sinergia del trabajo en conjunto. (p. 99).

Definición operacional

Con respecto a la variable de Gestión participativa del equipo directivo, se aplicó un modelo que nos faciliten mejorar la gestión en los colegios de Educación Básica Alternativa públicas mediante los procesos de modernización se planteó 3 dimensiones: La gestión, liderazgo y trabajo en equipo. Son 8 indicadores: Ejercicio de la responsabilidad sobre un proceso, disposición de los recursos y estructuras necesarias. Gestión pedagógica, gestión institucional, gestión administrativa. Responsabilidad, confianza y reconocimiento, por cada dimensión se utilizó 8 items, el instrumento que se utilizó fue el cuestionario y la escala tipo Likert, donde 1 es nunca y 5 siempre.

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1.

Operacionalización de la variable: Gestión participativa

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles
La gestión	• Ejercicio de responsabilidades sobre un proceso	1,2,3,4	Siempre	Deficiente:
			Casi siempre	24 -56
	• Disposición de los recursos y estructuras necesarias	5,6,7,8	A veces	Regular:
			Casi nunca	57 - 88
	• Gestión pedagógica	9,10,11	Nunca	Eficiente:
			Siempre	89 -120
Liderazgo	• Gestión institucional	12,13,14	Siempre	Deficiente:
			Casi siempre	24 -56
	• Gestión administrativa	15,16	A veces	Regular:
			Casi nunca	57 - 88
	• Responsabilidad	17,18,19,	Nunca	Eficiente:
			Siempre	89 -120
Trabajo en equipo	• Confianza	20,21,22	Casi siempre	Deficiente:
			A veces	24 -56
	• Reconocimiento	23,24	Casi nunca	Regular:
			Nunca	57 - 88
			Siempre	Eficiente:
				89 -120

Variable 2: Acompañamiento pedagógico

Definición conceptual

El Ministerio de Educación (2014) define como:

Un proceso sistemático y permanente, mediado por el acompañante, con el objeto de interactuar con el docente y el director para promover la reflexión sobre su práctica; es decir, para incentivar tanto el descubrimiento de los supuestos que están detrás de dicha práctica como la toma de decisiones para realizar los cambios necesarios. Esta reflexión debe servir para iniciar un proceso de transformación y mejora de la práctica pedagógica misma de modo que se garantice el logro de aprendizajes desde una perspectiva integral. (p.7).

Definición operacional

Para medir el acompañamiento pedagógico del docente en los Cebas de la provincia de Huaura, se tomó en cuenta la práctica pedagógica donde se consideró 3 dimensiones: Visita en el aula, microtalleres, talleres de actualización docente. Tienen 6 indicadores: Número de visitas por semanas, propósito de las visitas en aula. Número de microtalleres al año, temas de los microtalleres. Números de talleres, temas de los talleres. Los ítems por cada dimensión fueron 8, el instrumento que se utilizó fue el cuestionario y se aplicó para medir esta variable la escala de Likert donde 1 es nunca y 5 siempre.

Tabla 2.

Operacionalización de la variable: Acompañamiento pedagógico

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles
Visita en el aula	<ul style="list-style-type: none"> Número de visitas por semana. 	1,2,3,4	Siempre	Deficiente:
			Casi siempre	24 -56
	<ul style="list-style-type: none"> Propósito de las visitas en el aula. 	5,6,7,8	A veces	Regular:
			Casi nunca	57 - 88
Micro talleres	<ul style="list-style-type: none"> Número de microtalleres al año. 	9,10,11,12	Nunca	Eficiente:
			Casi nunca	89 -120
	<ul style="list-style-type: none"> Temas de los microtalleres. 	13,14,15,16	Siempre	Deficiente:
			Casi siempre	24 -56
Talleres de actualización docente	<ul style="list-style-type: none"> Números de talleres. 	17,18,19,20	A veces	Regular:
			Casi nunca	57 - 88
	<ul style="list-style-type: none"> Temas de los talleres. 	21,22,23,24	Nunca	Eficiente:
			Nunca	89 -120

2.3 Metodología

La investigación asume el método hipotético-deductivo, el mismo que consiste en probar hipótesis en una línea deductiva, de lo general a lo particular. Asume el enfoque cuantitativo que, según Hernández, Fernández y Baptista (2016):

La lógica de la investigación científica se basa en la formulación de una ley universal y en el establecimiento de condiciones iniciales relevantes que constituyen la premisa básica para la construcción de teorías. La ley universal puede corresponder a una proposición como la siguiente: si “X sucede, Y sucede” o en forma escolástica: “X sucede si Y sucede con probabilidad P”. Asume el enfoque cuantitativo, porque se “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico. (p. 4).

2.4 Tipo de estudio

La investigación es teórica – básico de naturaleza descriptiva debido que en un primer momento se ha descrito y caracterizado la dinámica de cada una de las variables de estudio. Seguidamente se ha medido el grado de relación que existe entre las variables Gerencia participativa y Acompañamiento pedagógico.

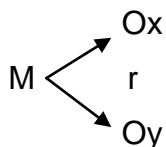
Según Hernández et al. (2010) los estudios descriptivos “buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”. (p. 80).

2.5 Diseño

Se asume el diseño no experimental correlacional transversal en razón que se establece en qué medida la gestión participativa se relaciona con el

acompañamiento pedagógico en los CEBA de la provincia de Huaura, Lima 2017.

El diagrama es como sigue:



Donde:

M es la muestra de investigación

Ox es la observación de la variable X: Gerencia participativa

Oy es la observación de la variable Y: Acompañamiento pedagógico

r es el grado de relación entre ambas variables

2.6 Población, muestra y muestreo

2.6.1 Población

Kerlinger (2002) define a la población como: “El grupo de elementos o casos, ya sean individuos, objetos o acontecimientos, que se ajustan a criterios específicos y para los que pretendemos generar los resultados de la investigación. Este grupo también se conoce como población objetivo o universo” (p.135).

La población estuvo conformada por 50 docentes de los Ceba de la provincia de Huaura: Generalísimo Don José de San Martín del distrito de Huaura, Pedro E. Paulet del distrito de Huacho y Luis Fabio Xamamar Jurado del distrito de Santa María.

2.6.2 Muestra

Hernández, Fernandez y Baptista (2010), indica que:

La muestra es, en esencia, un subgrupo de población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen en ese conjunto definido en sus características que llamamos población (...) Básicamente categorizamos las

muestras en dos grandes ramas, las muestra no probabilísticas y las muestra probabilísticas. En esta últimas todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos y se obtienen definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra (...) en las de la probabilidad, sino de causa relacionadas con las características de la investigación o de quienes hace la muestra. Aquí el procedimiento no es mecánico, ni con base en fórmulas de probabilidad, sino depende del proceso de la toma de decisiones de una persona o de un grupo de personas, y-desde luego-las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación. (p.235).

Del total de población, seleccione 50 docentes y la muestra fue representada por 15 docentes de los Ceba de la provincia de Huaura, departamento de Lima del 2017. Durante el horario de trabajo los docentes desarrollaron el instrumento.

Criterio de inclusión:

Se realizó la inclusión de los 50 docentes de los Cebas de la provincia de Huaura, departamento de Lima, por la ubicación geográfica zona urbana.

Criterios de exclusión:

Los docentes que fueron excluidos de los Cebas de la provincia de Huaura, departamento de Lima, es por la ubicación geográfica zona rural requiere mayor tiempo son alejados.

2.6.3. Muestreo

Estuvo conformado por los docentes de tres Cebas de la provincia de Huaura, en el Ceba de Don José de San Martín fueron 17 docentes, el Ceba de Luis Fabio Xammar fueron 13 docentes y el Ceba Pedro E. Paulet fueron 20 docentes.

Muestreo no aleatorio fue intencionada

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Para la recopilación de datos se utilizó la técnica de la encuesta y se aplicó un cuestionario como instrumento para medir por una parte la gestión participativa y el acompañamiento pedagógico de los docentes que conforman la muestra de investigación.

Encuesta

La encuesta se recolectó a primera hora de la jornada laboral durante un periodo de una semana, se tabularon con el apoyo del software estadístico SPSS, versión 22. Con este software se elaborarán cuadros de frecuencias y las respectivas figuras para el análisis e interpretación.

Cuestionario

El instrumento tuvo como finalidad conocer la percepción sobre gerencia participativa y acompañamiento pedagógico en las instituciones educativas, por los docentes nombrados y contratados. Para cada variable se resolvió 24 preguntas con la escala de Likert, donde 1 es nunca y 5 siempre.

Ficha técnica 1:

Título: Cuestionario para determinar la gestión participativa en los CEBA.

Autor: Hermelinda Flor de María Ricci Manrique.

Año: 2017

Objetivo: Medir la gestión participativa de los equipos directivos de los CEBA de la provincia de Huaura, departamento de Lima.

Descripción: El instrumento mide tres dimensiones: D₁: Gestión (ocho ítems); D₂: Liderazgo (ocho ítems); D₃: Trabajo en equipo (ocho ítems). El instrumento consta de un total de 24 ítems.

Administración: Individual y/o colectiva.

Tiempo de aplicación: Promedio 20 minutos.

Escala:

5 = Siempre

4 = Casi siempre

3 = A veces

2 = Casi nunca

1 = Nunca

Baremos del cuestionario por dimensiones:

D₁: Gestión: Bajo (8 – 16); Medio (17 – 24); alto (25 – 32)

D₂: Liderazgo: Bajo (8 – 16); Medio (17 – 24); alto (25 – 32)

D₃: Trabajo en equipo: Bajo (8 – 16); Medio (17 – 24); alto (25 – 32)

Ficha técnica 2:

Título: Cuestionario para determinar el acompañamiento pedagógico en los CEBA.

Autor: Hermelinda Flor de María Ricci Manrique.

Año: 2017

Objetivo: Determinar el acompañamiento pedagógico que realizan los equipos directivos a sus docentes de los CEBA de la provincia de Huaura, departamento de Lima.

Descripción: El instrumento mide tres dimensiones: D₁: Visita en el aula (ocho ítems); D₂: Microtalleres (ocho ítems); D₃: Talleres de actualización (ocho ítems). El instrumento consta de un total de 24 ítems.

Administración: Individual y/o colectiva.

Tiempo de aplicación: Promedio 20 minutos.

Escala:

5 = Siempre

4 = Casi siempre

3 = A veces

2 = Casi nunca

1 = Nunca

Baremos del cuestionario por dimensiones:

D₁: Visita en el aula: Bajo (8 – 16); Medio (17 – 24); alto (25 – 32)

D₂: Microtalleres: Bajo (8 – 16); Medio (17 – 24); alto (25 – 32)

D₃: Talleres de actualización: Bajo (8 – 16); Medio (17 – 24); alto (25 – 32)

Validez y fiabilidad**Validez:**

Según en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir. La validez total del instrumento está dada por la suma de las evidencias de validez de contenido, de criterio y de constructo (Hernández, Fernández y Baptista 2014 p.204).

Para establecer la validación de los instrumentos, se sometió a juicio de 2 expertos especializados en docencia metodológica y docente investigador para la investigación y/o gestión pública, quienes evaluaron y certificaron su validez de los ítems planteados bajo los criterios: pertinencia, relevancia y claridad, consideraron que los instrumentos presentaban suficiencia y por lo tanto aplicables. Se tomaron en cuenta las observaciones y sugerencia emitidas por cada uno ellos, poniendo la certificación de validez en el anexo.

Tabla 3

Resultado del análisis de juicio de expertos

Experto	Especialidad	Opinión
Mg. Fuente Murillo Hideth	Docente metodológico	Aplicable
Dr. Guillermo Barboza Morante	Docente investigador	Aplicable

Fiabilidad:

Hernández, Fernández y Baptista (2014), la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales (p.200).

La fiabilidad para las dos variables en la prueba piloto conformada por 15 docentes de los Ceba, muestras con características similares a la población a evaluar a los resultados se aplicó el coeficiente alfa de Cronbach obteniendo los resultados que se detallan a continuación:

Tabla 4

Resultado de análisis de fiabilidad de la variable en estudio

Variable	Alfa de Cronbach	Nº de ítems
Gerencia Participativa	0,928	24
Acompañamiento pedagógico	0,943	24

Como se puede observar, los resultados tienen valor de 0,928 en la variable gerencia participativa y 0,943 para acompañamiento pedagógico, valores que indican que estos instrumentos tienen alto grado de fiabilidad, por lo tanto, se validó su uso para la recolección de datos.

2.8 Métodos de análisis de datos

En esta investigación se aplicó la estadística descriptiva procesando los datos de la variable gerencia participativa y el acompañamiento pedagógico. Se aplicó la estadística inferencial para ver la significancia de los resultados, utilizando SPSS versión 22, software que sirvió para elaborar tablas de frecuencia y figuras.

Luego comparar los datos de las variables y determinar la correlación de las mismas, se realizó en vaciado de las dos variables y las respectivas dimensiones.

Asimismo, se procedió a la prueba de hipótesis con Rho de Spearman debido a que las variables no presentan normalidad.

III. Resultados

3.1 Descripción

3.1.1 Análisis descriptivo de los resultados de la variable: Gestión participativa del equipo directivo.

Tabla 5.

Frecuencia de los niveles de la variable Gerencia participativa referida a la gestión.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Regular	19	38,0
Eficiente	31	62,0
Total	50	100,0

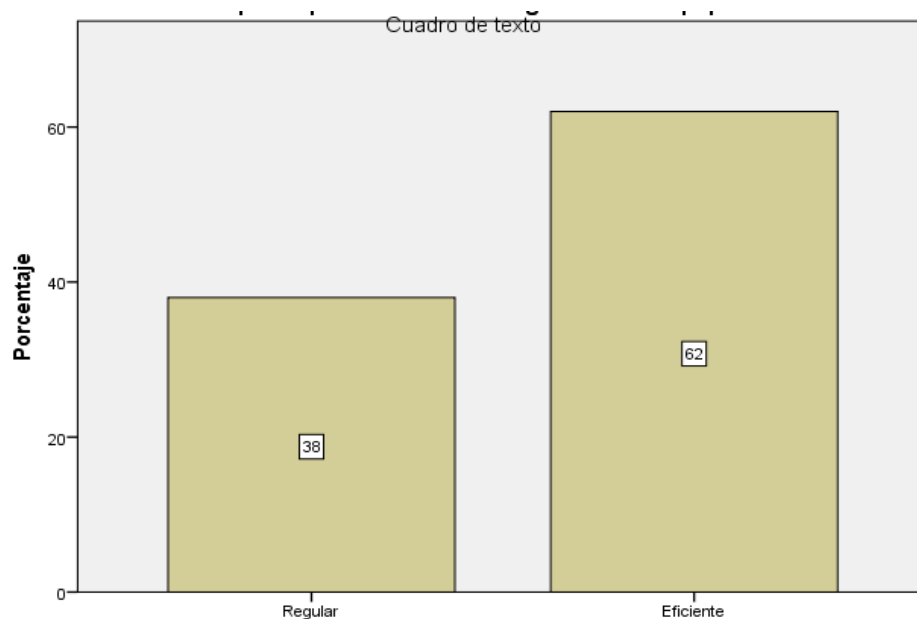


Figura 1. Niveles de la Gerencia participativa referida a la gestión.

En la tabla 5 figura 4 se observa que los resultados de la investigación reportan que el 62% de los docentes consideran que la gerencia participativa referida a la gestión del equipo directivo se da de manera eficiente. Para el 38% se da de manera regular. Esto indica que el ejercicio de responsabilidad sobre un proceso y la disposición de los recursos y estructuras necesarias de da en un nivel óptimo en los CEBA de la provincia de Huaura, departamento de Lima.

Tabla 6.

Frecuencia de los niveles de la variable Gerencia participativa referida a liderazgo.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Regular	25	50,0
Eficiente	25	50,0
Total	50	100,0

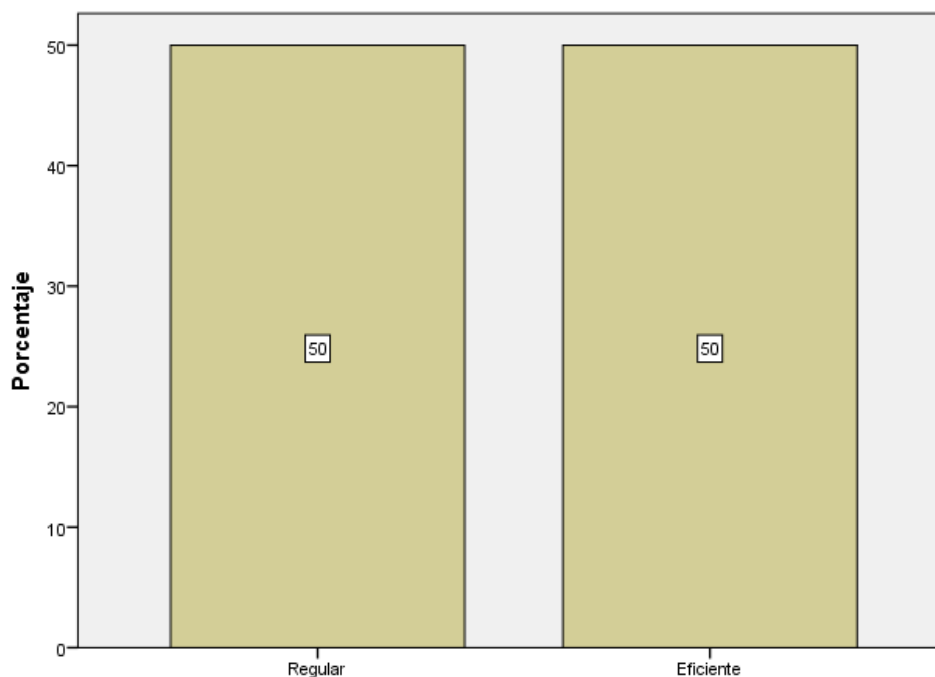


Figura 2. Niveles de la Gerencia participativa referida a liderazgo.

En la tabla 6 figura 2 se observa que los datos que se muestran en la tabla de frecuencias dan cuenta que el 50% de los docentes consideran que la gerencia participativa referida a liderazgo del equipo directivo en los CEBA es eficiente; otra cifra similar considera que se da en un nivel regular. Esto indica que el liderazgo en la gestión institucional, gestión administrativa y gestión pedagógica en los CEBA de la provincia de Huaura se da medianamente por parte del equipo directivo.

Tabla 7.

Frecuencia de los niveles de la variable Gerencia participativa referida al trabajo en equipo.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1	2,0
Regular	20	40,0
Eficiente	29	58,0
Total	50	100,0

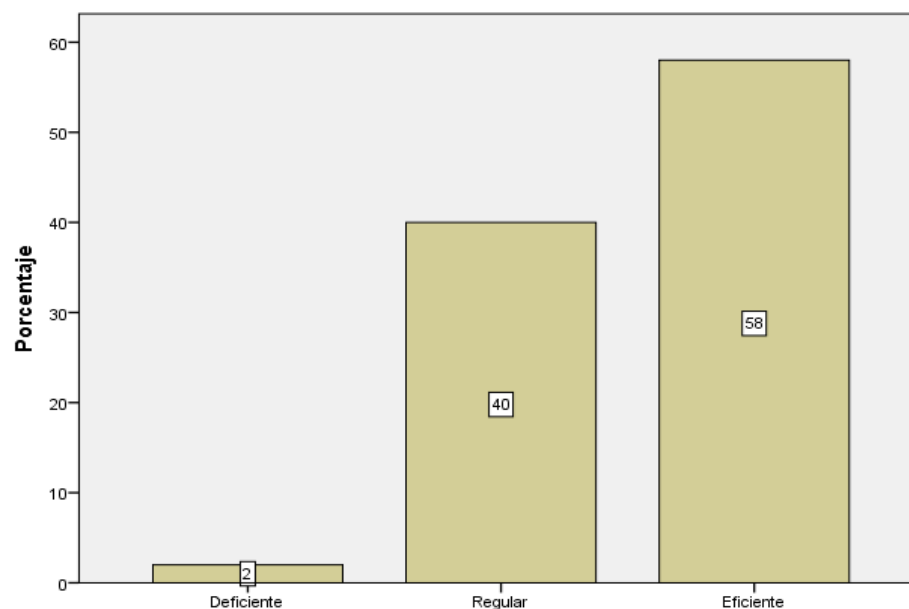


Figura 3. Niveles de la Gerencia participativa referida al trabajo en equipo.

En la tabla 7 figura 4 se observa que los resultados de la investigación reportan que para el 58% de los docentes de los CEBA de la provincia de Huaura, la gerencia participativa referida al trabajo en equipo se da de manera eficiente; en tanto, el 40% considera que se da de manera regular y para el 2% de manera deficiente. Esto indica que para un poco más de la mitad de los docentes, la gerencia participativa respecto al trabajo en equipo se da eficientemente, en cuanto a responsabilidad, confianza y reconocimiento.

Tabla 8.

Frecuencia de los niveles de la variable Gerencia participativa del equipo directivo.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1	2,0
Regular	21	42,0
Eficiente	28	56,0
Total	50	100,0

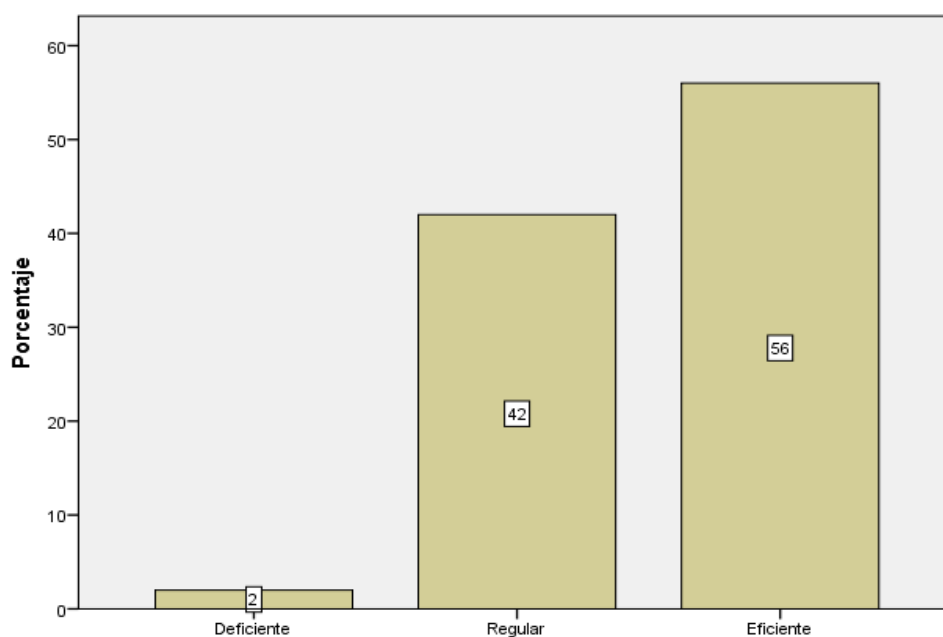


Figura 4. Nivel de Gerencia participativa del equipo directivo.

En la tabla 8 figura 4 se observa que los resultados de la investigación reportan que el 56% de los docentes encuestados señalan que el equipo directivo del CEBA donde labora realiza la gerencia participativa de manera eficiente; para el 42% lo realiza de manera regular y para el 2% de forma deficiente. Esto indica que para un poco más de los docentes, sus directivos realizan una buena gerencia participativa en los CEBA de la provincia de Huaura, departamento de Lima, en cuanto a gestión, liderazgo y trabajo en equipo.

3.1.2 Análisis descriptivo de los resultados de la variable: Acompañamiento pedagógico.

Tabla 9.

Frecuencia de los niveles de la variable Acompañamiento pedagógico referido a visita en el aula.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	2	4,0
Regular	24	48,0
Eficiente	24	48,0
Total	50	100,0

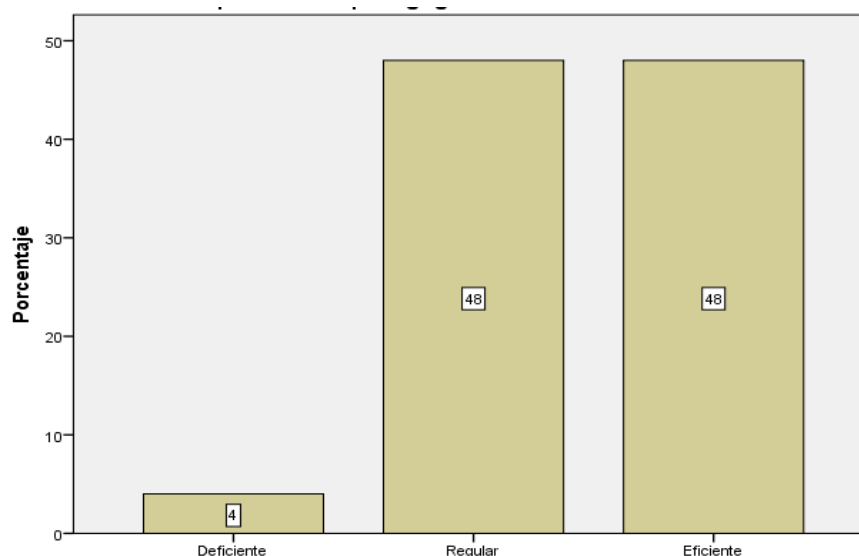


Figura 5. Niveles del Acompañamiento pedagógico referido a visita en el aula.

En la tabla 9 figura 5 se observa que los resultados de la investigación reportan que el 48% de los docentes encuestados consideran que sus directivos realizan el acompañamiento pedagógico referido a las visitas en el aula de manera eficiente. Otra cifra similar (48%) considera que lo hacen de manera regular y para un 4% de manera deficiente. Esto indica que un poco más de la mitad de los directivos de los CEBA de la provincia de Huaura no están realizando de manera eficiente el acompañamiento pedagógico en cuanto a las visitas en el aula.

Tabla 10.

Frecuencia de los niveles de la variable Acompañamiento pedagógico referido a microtalleres.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	2	4,0
Regular	27	54,0
Eficiente	21	42,0
Total	50	100,0

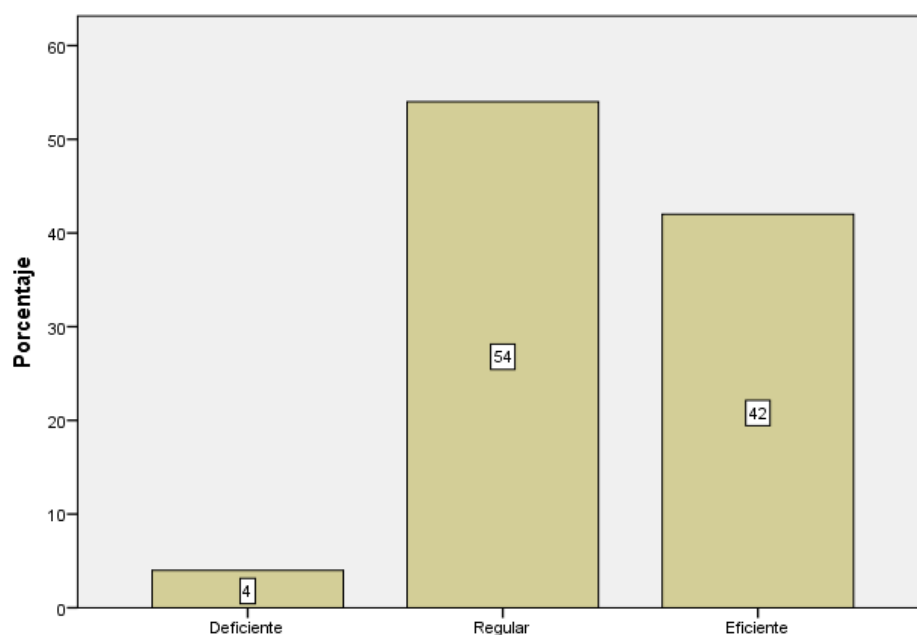


Figura 6. Niveles del Acompañamiento pedagógico referido a microtalleres.

En la tabla 10 figura 6 se observa que los resultados de la investigación reportan que el 54% de los docentes encuestados consideran que sus directivos realizan el acompañamiento pedagógico referido a los microtalleres es regular. Para el 42% lo realiza de manera eficiente y para el 4% de forma deficiente. Esto indica que un poco más de la mitad los directivos de los CEBA de la provincia de Huaura están realizando de manera regular el acompañamiento pedagógico en cuanto a los microtalleres.

Tabla 11.

Frecuencia de los niveles de la variable Acompañamiento pedagógico referido a talleres de actualización docente.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Regular	30	60,0
Eficiente	20	40,0
Total	50	100,0

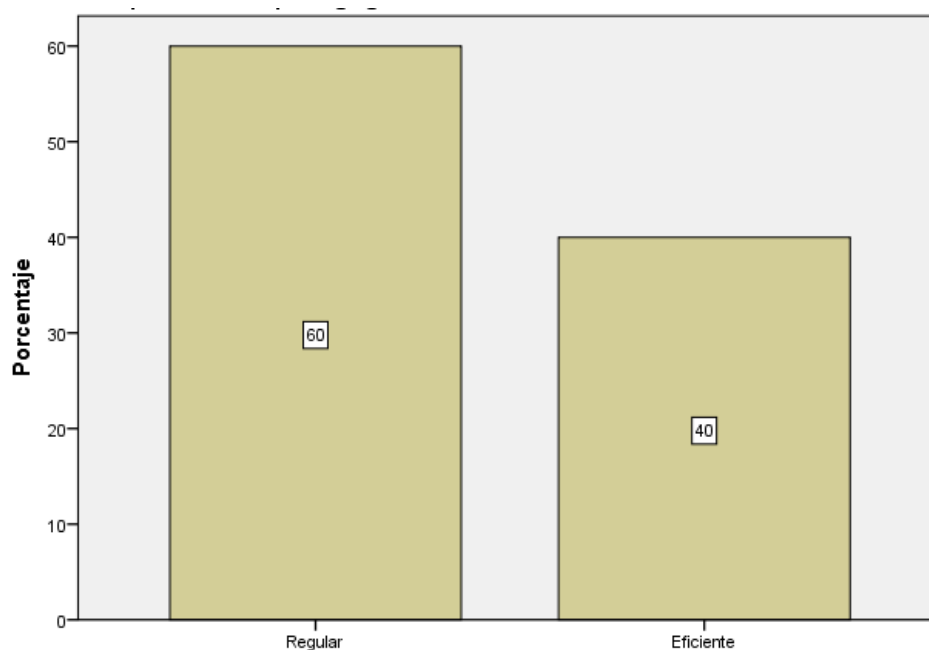


Figura 7. Niveles del Acompañamiento pedagógico referido a talleres de actualización docente.

En la tabla 11 figura 7 se observa que los resultados de la investigación reportan que el 60% de los docentes encuestados consideran que sus directivos realizan el acompañamiento pedagógico referido a los talleres de actualización docente es regular. Para el 40% de forma deficiente. Esto indica que más de la mitad de los directivos de los CEBA de la provincia de Huaura están realizando de manera regular el acompañamiento pedagógico en cuanto a talleres de actualización docente.

Tabla 12.

Frecuencia de los niveles de la variable Acompañamiento pedagógico.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	2	4,0
Regular	26	52,0
Eficiente	22	44,0
Total	50	100,0

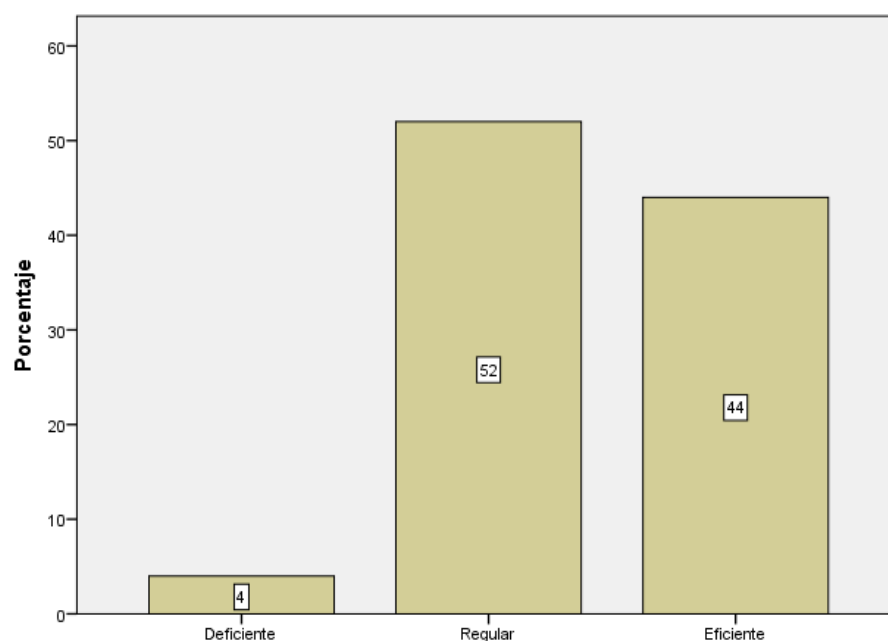


Figura 8. Nivel del Acompañamiento pedagógico.

En la tabla 12 figura 8 se observa que los resultados de la investigación reportan que el 52% de los docentes encuestados señalan que el acompañamiento pedagógico del docente es de manera regular; para el 44% lo realiza de manera eficiente y para el 4% de forma deficiente. Esto indica que más de la mitad de los docentes realizan regular acompañamiento pedagógico en visita en el aula, microtalleres y talleres de actualización de docentes.

3.2 Prueba de hipótesis

3.2.1 Hipótesis general

H₀: No existe una relación positiva entre la gerencia participativa del equipo directivo y el acompañamiento pedagógico del docente en los CEBA de la provincia de Huaura, Lima 2017.

H_a: Existe una relación positiva entre la gerencia participativa del equipo directivo y el acompañamiento pedagógico del docente en los CEBA de la provincia de Huaura, Lima 2017.

Tabla 13.

Correlación entre la gerencia participativa y el acompañamiento pedagógico del docente en los CEBA de la provincia de Huaura, Lima.

		X: Gerencia participativa del equipo directivo	Y: Acompañamiento pedagógico del docente
Rho de Spearman	X: Gerencia participativa del equipo directivo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,588**
	Y: Acompañamiento pedagógico del docente	N	50
		Coefficiente de correlación	,588**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000

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

El análisis estadístico efectuado con el Rho de Spearman arroja una relación media ($r = 0,588$) entre la gerencia participativa del equipo directivo y el acompañamiento pedagógico del docente en los CEBA de la provincia de Huaura, departamento de Lima. Al obtenerse una significancia bilateral de 0,000 la misma que se encuentra dentro del valor permitido (0,05) se rechaza la hipótesis nula por lo tanto la gerencia participativa se relaciona positivamente con el acompañamiento pedagógico, aunque la relación es media.

3.2.2 Hipótesis específicas

Primera hipótesis específica

H₀: No existe relación positiva entre la gestión gerencial y el acompañamiento pedagógico del docente en los CEBA de la provincia de Huaura, Lima 2017.

H₁: Existe relación positiva entre la gestión gerencial y el acompañamiento pedagógico del docente en los CEBA de la provincia de Huaura, Lima 2017.

Tabla 14.

Correlación entre la gerencia participativa referida a la gestión y el acompañamiento pedagógico del docente en los CEBA de la provincia de Huaura, Lima.

		X1: Gerencia participativa referida a la gestión	Y: Acompañamiento pedagógico del docente
Rho de Spearman	X1: Gerencia participativa referida a la gestión del equipo directivo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,428**
		N	.
			,002
			50
			50
	Y: Acompañamiento pedagógico del docente	Coeficiente de correlación	,428**
		Sig. (bilateral)	1,000
			,002
			.
			50
			50

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

Se reporta una relación media ($r = 0,428$) entre la gerencia participativa del equipo directivo referida a la gestión y el acompañamiento pedagógico del docente en los CEBA de la provincia de Huaura, departamento de Lima. Al obtenerse una significancia bilateral de 0,002 la misma que se encuentra dentro del valor permitido (0,05) se rechaza la hipótesis nula por lo tanto la gestión del equipo directivo se relaciona positivamente con el acompañamiento pedagógico, aunque la relación es media.

Segunda hipótesis específica

H₀: No existe relación positiva entre el liderazgo gerencial y el acompañamiento pedagógico del docente en los CEBA de la provincia de Huaura, Lima 2017.

H₂: Existe relación positiva entre el liderazgo gerencial y el acompañamiento pedagógico del docente en los CEBA de la provincia de Huaura, Lima 2017.

Tabla 15.

Correlación entre la gerencia participativa respecto a liderazgo y el acompañamiento pedagógico del docente en los CEBA de la provincia de Huaura, Lima.

		X2: Gerencia participativa respecto a liderazgo	Y: Acompañamiento pedagógico del docente
Rho de Spearman	X2: Gerencia participativa respecto a liderazgo del equipo directivo	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 50
	Y: Acompañamiento pedagógico del docente	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,529** ,000 50

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

Se reporta una relación media ($r = 0,529$) entre la gerencia participativa del equipo directivo respecto a liderazgo y el acompañamiento pedagógico del docente en los CEBA de la provincia de Huaura, departamento de Lima. Al obtenerse una significancia bilateral de 0,000 la misma que se encuentra dentro del valor permitido (0,05) se rechaza la hipótesis nula por lo tanto el liderazgo del equipo directivo se relaciona positivamente con el acompañamiento pedagógico, aunque la relación es media.

Tercera hipótesis específica

H₀: No existe relación positiva entre el trabajo en equipo gerencial y el acompañamiento pedagógico del docente en los CEBA de la provincia de Huaura, Lima 2017.

H₃: Existe relación positiva entre el trabajo en equipo gerencial y el acompañamiento pedagógico del docente en los CEBA de la provincia de Huaura, Lima 2017.

Tabla 16.

Correlación entre la gerencia participativa referida al trabajo en equipo y el acompañamiento pedagógico del docente en los CEBA de la provincia de Huaura, Lima.

		X3: Gerencia participativa referida al trabajo en equipo	Y: Acompañamiento pedagógico del docente
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000
	X3: Gerencia participativa referida al trabajo en equipo	Sig. (bilateral)	,429**
		N	,002
			50
			50
		Coeficiente de correlación	,429**
	Y: Acompañamiento pedagógico del docente	Sig. (bilateral)	1,000
		N	,002
			50
			50

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

Se reporta una relación media ($r = 0,429$) entre la gerencia participativa del equipo directivo referida al trabajo en equipo y el acompañamiento pedagógico del docente en los CEBA de la provincia de Huaura, departamento de Lima. Al obtenerse una significancia bilateral de 0,002 la misma que se encuentra dentro del valor permitido (0,05) se rechaza la hipótesis nula por lo tanto el trabajo en equipo que realizan los directivos se relaciona positivamente con el n el acompañamiento pedagógico, aunque la relación es media.

IV. Discusión

Los resultados de la investigación reportan una relación media ($r = 0,588$) entre la gerencia participativa del equipo directivo y el acompañamiento pedagógico del docente en los CEBA de la provincia de Huaura, departamento de Lima. Esto significa que la gerencia participativa en cuanto a gestión, liderazgo y trabajo en equipo que promueven y realizan los directivos de los CEBA de la provincia de Huaura se relaciona positiva y medianamente con el acompañamiento pedagógico al docente en cuanto a visitas en el aula, microtalleres y talleres de actualización a los docentes. (Tabla 11).

En cuanto a las relaciones entre las dimensiones de la primera variable (gerencia participativa) y la segunda variable (acompañamiento pedagógico, los resultados de la investigación reportan, en primer lugar, una relación media ($r = 0,428$) entre la gerencia participativa del equipo directivo respecto a gestión y el acompañamiento pedagógico del docente en los CEBA de la provincia de Huaura, departamento de Lima. Esto significa que la gestión que realizan los equipos directivos en cuanto a evaluación de la eficiencia en el proceso de planificación, manejo y aplicación de instrumentos, gestión de la dirección, responsabilidad, política de optimización y la gestión del clima institucional se relaciona medianamente con el acompañamiento pedagógico (Tabla 12).

Se reporta la existencia de una relación media ($r = 0,529$) entre la gerencia participativa del equipo directivo referida liderazgo y el acompañamiento pedagógico del docente en los CEBA de la provincia de Huaura, departamento de Lima. Esto es, el liderazgo en cuanto lo institucional, administrativa y pedagógica se relaciona medianamente con el acompañamiento pedagógico a los docentes en los CEBA de Huaura (Tabla 13).

Finalmente, se reporta una relación media ($r = 0,429$) entre la gerencia participativa del equipo directivo referida al trabajo en equipo y el acompañamiento pedagógico del docente en los CEBA de la provincia de Huaura, departamento de Lima. Esto indica que el trabajo en equipo respecto a responsabilidad, confianza que

se promueve y el reconocimiento por parte del equipo directivo se relaciona medianamente con el acompañamiento pedagógico a los docentes de los CEBA de Huaura (Tabla 14).

Al respecto, una investigación efectuada por Perdomo (2013) reporta que el acompañamiento pedagógico, al darse de manera adecuada, contribuye a que los docentes mejoren su práctica pedagógica. No obstante, en el caso de la investigación, el exceso de funciones y asignaciones no se puede llevar en forma correcta la supervisión o el acompañamiento del maestro de manera práctica. Morales (2012) en su investigación reporta una relación positiva entre la gerencia participativa del director y el desempeño laboral del docente en instituciones de educación media general. Los directivos presentan una adecuada aplicación de los factores básicos de la gerencia participativa e identifican características del perfil de gerente participativo, mostrando debilidades en el desarrollo de la negociación, en la identificación del perfil del gerente experto. Así mismo, son medianamente adecuados las competencias y los fundamentos profesionales del docente, manifestando debilidad en la comunicación afectiva, participación e incentivo.

En tanto, Calderon (2012) en su investigación sobre la incidencia del proceso de acompañamiento pedagógico en el desempeño docente innovador del formador de formadores en las Escuelas Normales Públicas de Jinotepe, Managua dan cuenta que el acompañamiento pedagógico continuo a los docentes formadores de formadores tiene efectos positivos, puesto que se mejora la labor del formador de formadores y el desempeño profesional de los docentes. Se comprobó que los directivos requieren de un manual que pueda ser consultado para la planificación y ejecución del acompañamiento pedagógico. Bastidas (2011) halló la existencia de una correlación positiva entre la gerencia participativa y la promoción social de las escuelas urbanas del Municipio de Trujillo, Venezuela. No obstante, se concluye que para los docentes pero no para los directivos, la gestión es cerrada en las instituciones educativas estudiadas, cercano del concepto de gerencia participativa. Reyes (2011) reporta que la gerencia educativa es un instrumento importante para la

organización de la institución educativa y para el éxito del trabajo docente, como elemento fundamental de las instituciones educativas. Existe una relación positiva y fuerte entre la gerencia educativa y el clima laboral. La gerencia cumple el rol del ser la base y la guía de la organización, por lo tanto es de vital importancia para el éxito que se generen las condiciones adecuadas para que su trabajo sea desarrollado de manera satisfactoria.

A nivel nacional, Guillén (2016) reporta la existencia de una relación positiva y significativa entre la gestión directiva y el clima institucional en la organización. A un deficiente nivel de gestión directiva le corresponde un deficiente nivel de clima institucional. Redolfo (2015) halló que el liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Jauja, departamento de Junín. En tanto, Yábar (2013) reporta la existencia de una relación directa entre la gestión educativa y el desarrollo de la práctica docente, lo que indica que a una regular gestión educativa le corresponde un regular desempeño profesional de los docentes.

Callomamani (2013) reporta la existencia de una correlación positiva y significativa entre la supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes. En cuanto al acompañamiento pedagógico, el 58% de los docentes califican como regular su desempeño laboral. Ruiz (2011) reporta la existencia de una correlación positiva media entre los estilos de liderazgo transformacional y transaccional con la eficacia de las instituciones educativas del Consorcio “Santo Domingo de Guzmán” de Lima Norte. Las correlaciones son de 0,57 y 0,56, respectivamente. Se reporta que los estilos de liderazgo de los directores se relacionan con la eficacia de las instituciones educativas.

V. Conclusiones

Primera: Se concluye la investigación reporta que hay una relación media dentro la gerencia participativa del equipo directivo y el acompañamiento pedagógico del docente en los CEBA de la provincia de Huaura, departamento de Lima. Esto significa que la gerencia participativa en cuanto a gestión, liderazgo y trabajo en equipo que promueven y realizan los directivos de los CEBA de la provincia de Huaura se relaciona positiva y medianamente con el acompañamiento pedagógico al docente en cuanto a visitas en el aula, microtalleres y talleres de actualización a los docentes.

Segunda: En cuanto a las relaciones entre las dimensiones de la primera variable (gerencia participativa) y la segunda variable (acompañamiento pedagógico), los resultados de la investigación reportan, en primer lugar, una relación media entre la gerencia participativa del equipo directivo respecto a gestión y el acompañamiento pedagógico del docente en los CEBA de la provincia de Huaura, departamento de Lima. Esto significa que la gestión que realizan los equipos directivos en cuanto a evaluación de la eficiencia en el proceso de planificación, manejo y aplicación de instrumentos, gestión de la dirección, responsabilidad, política de optimización y la gestión del clima institucional se relaciona medianamente con el acompañamiento pedagógico.

Tercera: Se reporta la existencia de una relación media entre la gerencia participativa del equipo directivo referida liderazgo y el acompañamiento pedagógico del docente en los CEBA de la provincia de Huaura, departamento de Lima. Esto es, el liderazgo en cuanto lo institucional, administrativa y pedagógica se relaciona medianamente con el acompañamiento pedagógico.

Cuarta: Se reporta una relación media entre la gerencia participativa del equipo directivo referida al trabajo en equipo y el acompañamiento pedagógico del docente en los CEBA de la provincia de Huaura, departamento de Lima. Esto indica que el trabajo en equipo respecto a responsabilidad, confianza que se promueve y el reconocimiento por parte del equipo directivo se relaciona

medianamente con el acompañamiento pedagógico a los docentes de los CEBA de Huaura.

VI. Recomendaciones

Primera: Se aconseja a los especialistas del Ministerio de Educación a realizar talleres y capacitaciones con la finalidad de desarrollar gerencia participativa en cuanto a gestión, liderazgo y trabajo en equipo dirigido a los directivos de los Centros de Educación Básica Alternativa para el mejor desempeño profesional.

Segunda: Se recomienda a las autoridades del Ministerio de Educación elaborar un programa de formación de formadores de acompañantes pedagógicos de Educación Básica Alternativa en los ciclos Inicial, Intermedio y Avanzado con la finalidad de apoyar en la asesoría y monitoreo.

Tercera: Se exhorta a los responsable de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 09 de la Provincia de Huaura, a realizar talleres de capacitación a los docentes en la mejora de la práctica docente con relación visitas del aula, microtalleres y taller de actualización docente, así podrán mejorar la práctica docente.

Cuarta: Se plantea a los docentes de los CEBA de la provincia de Huaura de la UGEL N° 09 Huaura, participar en las diversas actividades técnicas pedagógico de las REDES institucionales con la finalidad de mejorar nuestra práctica docente relacionados a gerencia participativa y acompañamiento pedagógico, esto permitirá que nuestros estudiantes reciban una educación con eficacia y calidad.

VII. Referencias

Banco Mundial. (2006). *La aplicación de la política de gobernanza corporativa*. Lima: Banco Mundial.

Bastidas, G. y Pacheco, J. (2011). *Gerencia participativa y la promoción social en las escuelas urbanas, Municipalidad Trujillo*. (Revista Educativa) Universidad Carabobo Venezuela Recuperado 25 de Enero del 2017 de: <https://revistas.var.ac.cr/index.php/educación>.

Borjas, B. (2004). *La gestión educativa al servicio de la innovación. Colección Procesos Educativos, n° 21*. Fe y Alegría, Maracaibo – Venezuela.

Briceño, F. (2001). *Aplicación de un modelo de gerencia participativa en la Escuela Técnica Agropecuaria Adolfo Navas Coronado para incrementar la productividad*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt.

Calderón, R. (2012) *Incidencia en el proceso de acompañamiento pedagógico en el desempeño docente innovador del formador de formadores en las Escuela Normales Públicas de Jinotepe, Managua*. Nicaragua Recuperado el 21 de enero del 2017 (Tesis de Maestría) de: repositorio.unan.edu.ni/1240/1/14560.pdf.

Callomamani, R. (2013). *La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 70 35 San Juan de Miraflores*. Recuperado el 19 de Enero del 2017 (Tesis Magíster en Educación) de: cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/1687.

Carrasco, S. (2017) *Metodología de la investigación científica*. Perú: Editorial San Marco de Aníbal Paredes Galván.

Cuevas, R. (2015). *Gerencia, gestión y liderazgo educativos*. Perú: Editorial San Marcos de Aníbal Paredes Galván.

Díaz, C. et al. (2012). *Planeamiento estratégico del servicio de gestión informática para el Sector Salud en el Perú*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.

González TA. (2008). *Resultados de la introducción del aprendizaje organizacional en la Empresa Camaguey*. Recuperado el 10 de agosto del 2017 de: <http://www.monografías.com>.

Guillén, R (2016). *Relación entre la gestión directiva y el clima institucional en la organización de Ica*. (Tesis en Magister de Gestión Pública) Recuperado el 05 de febrero del 2017 de: www.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/129/guillen

Jaramillo, R (2012). *Trabajo en Equipo Perú* (Manual de Trabajo) Recuperado 20 de mayo del 2017 de: dgrh.salud.gob.mx/Formatos/MANUAL-DE-TRABAJO-EN-EQUIPO-2012.pdf.

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de Investigación*. México: Mc Graw-Hill.

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2014) *Resultados de la Encuesta Nacional a Instituciones Educativas de Nivel Inicial, Primaria y Secundaria, 2013*. Recuperado el 05 de mayo del 2017 web: www.inei.gob.pe

Lepeley, M. (2000). *Gestión y Calidad en Educación. Un modelo de Evaluación*. México: McGraw – Hill.

Mallenbaker. (2006). *Corporate social responsibility – What does it mean?* Recuperado el 8 de agosto del 2017 de: <http://mallenbaker.net/csr/CSRfiles/definition.html>.

March, J. y Simon, R. (1998). *Teoría del proceso administrativo*. México: Eximpress.

Márquez, A. (2006). *La problemática educativa en Venezuela*. Recuperado el 7 de agosto del 2017 de: <http://www.alexismarquez.educa.com>.

Ministerio de Educación (2014). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima: Fondo Editorial del MINEDU.

Ministerio de Educación (2015). *Diseño Curricular Básico Nacional de Educación Básica Alternativa*. Perú: Kinko's Impresiones S.A.C.

Morales, E. (2012). *Gerencia participativa del director y el desempeño laboral del docente en las instituciones de educación. Trabajo de investigación. Universidad Privada Dr. Rafael Bellosó Chacín*. Venezuela Recuperado el 18 de marzo del 2017 de: virtual.uribe.edu/eventostexto/JNI/URB-038.pd.

Perdomo, N. (2013). *El acompañamiento pedagógico de parte de la Unidad de Supervisión de la Dirección Departamental de Educación Ocoatepeque*. (Tesis de Maestría). Recuperado 19 de enero del 2017 de: <http://www.ernestoperdomo.educa.com>.

Posner, P. (2000). *El directivo como gestor del aprendizaje escolar*. México: La Muralla, S.A.

Redolfo, L. (2015). *Liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la UGEL Jauja*. Perú

- Junín* (Tesis para optar Magister en Ciencias de la Educación) Recuperado el 15 de marzo del 2017 de: <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/365>.
- Reyes (2011). *Gerencia Participativa y su incidencia en el clima laboral*. Ecuador. Recuperado el 19 de enero del 2017 De: repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/2416/1/51544_1.pdf.
- Rivera, O. (2016). *Supervisión educativa y acompañamiento pedagógico*. Honduras: Sistema Nacional de Supervisión Educativa.
- Rodríguez, J., Sanz, P. y Soltau, L. (2013). *Informe Final. Evaluación de Diseño y Ejecución de Presupuesto (EDEP) de la intervención pública "Acompañamiento Pedagógico"*. Recuperado el 10 de agosto de: http://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_public/ppr/eval_indep/2013_pedagogico.pdf.
- Ruiz, G. (2011). *Influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio "Santo Domingo de Guzmán" de Lima Norte*. Lima (Tesis Magister en Educación) Recuperado el 24 de marzo de: cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/923.
- Schmidheiny, S. (2004). *La visión del empresario para el desarrollo sostenible a través de la responsabilidad social*. En V Encuentro nacional de la empresa privada 2004. Disponible en <http://www.anep.org.sv/ENADE2004>.
- Vezub, L. y A. Alliaud (2012). *El acompañamiento pedagógico como estrategia de apoyo y desarrollo profesional de los docentes noveles. Aportes conceptuales y operativos para un programa de apoyo a los docentes principiantes de Uruguay*. Recuperado el 20 de febrero del 2017 de: <http://www.oei.org.uy/Noveles.pdf>.

Yabar, I. (2013). *La gestión educativa y su relación con la práctica docente en la institución educativa privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado*. (Tesis de Magister en Educación) Perú Recuperado el 20 de febrero del 2017 de: <http://es.slideshare.net/josefinagrarcia/yabar-si>.

VIII. Anexos

Artículo científico

1. Título

“Gerencia participativa del equipo directivo y acompañamiento pedagógico del docente en los CEBA de la provincia de Huaura, Lima 2017”

2. Autor

Br. Hermelinda Flor de Maria Ricci Manrique
hermelindaricci@hotmail.com

3. Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la gerencia participativa del equipo directivo y el acompañamiento pedagógico del docente en los CEBA de la provincia de Huaura, departamento de Lima 2017. Es una investigación básica, nivel descriptivo, diseño correlacional, método hipotético-deductivo. Es de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 50 docentes pertenecientes a los CEBA de la provincia de Huaura, departamento de Lima. El tamaño de muestra asumió la totalidad de la población (censal) con asistencia regular a su centro de trabajo. Para la recopilación de datos se aplicó la técnica de la encuesta para las dos variables: gerencia participativa y acompañamiento pedagógico y, como instrumentos, dos cuestionarios que fueron aplicados a la muestra de estudio. El primer instrumento midió las dimensiones: D₁: gestión (ocho ítems); D₂: liderazgo (ocho ítems); y D₃: trabajo en equipo (ocho ítems). El instrumento tuvo un total de 24 ítems. El otro instrumento midió las dimensiones: D₁: visita en el aula (ocho ítems); D₂: microtalleres (ocho ítems); y D₃: talleres de actualización (ocho ítems). El instrumento tuvo un total de 24 ítems. Ambos instrumentos presentaron validez por juicio de expertos y confiabilidad de 0,928 y 0,943 respectivamente. Se concluye que la gerencia participativa del equipo directivo se relaciona positiva y medianamente ($r = 0,588$) con el acompañamiento pedagógico en los CEBA de la provincia de Huaura, departamento de Lima, 2017.

4. Palabras clave

Gerencia participativa, acompañamiento pedagógico del docente.

5. Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between the participative management of the management team and the pedagogical accompaniment of the teacher in the CEBA of the province of Huaura, department of Lima 2017. It is a basic research, descriptive level, correlational design and hypothetical deductive. It is of transversal cut. The sample consisted of 50 teachers belonging to the CEBA in the province of Huaura, department of Lima. The sample size assumed the entire population (census) with regular attendance at their work center. For the data collection, the survey technique was applied for the two variables: participative management and pedagogical accompaniment and, as instruments, two questionnaires that were applied to the study sample. The first instrument measured the dimensions: D₁: management (eight items); D₂: leadership (eight items); and D₃: teamwork

(eight items). The instrument had a total of 24 items. The other instrument measured the dimensions: D1: classroom visit (eight items); D2: microtallers (eight items); and D3: update workshops (eight items). The instrument had a total of 24 items. Both instruments presented validity by expert judgment and reliability of 0.928 and 0.943 respectively. It is concluded that the participative management of the management team is related positively and moderately ($r = 0.588$) with the pedagogical accompaniment in the CEBA of the province of Huaura, department of Lima, 2017.

6. Keywords

Management participative, pedagogic accompaniment of the teacher.

7. Introducción

La investigación partió del problema de deficiencias en la gerencia participativa por parte de los equipos directivos de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBA) de la provincia de Huaura, departamento de Lima. Así mismo, dificultades que se presentan en el acompañamiento pedagógico por parte de los directivos. Es decir, en los CEBA de la provincia existen limitaciones por parte de los directivos en la gestión administrativa, institucional y pedagógica, existe poco trabajo en equipo de los docentes en la planificación de las diversas actividades; muestran actitud negativa de cambio en los nuevos enfoques pedagógicos; no existe suficiente material educativo de la modalidad; los recursos económicos son mínimos; los cambios de la tecnología no son aplicados por falta de recursos e implementación del ministerio; escaso acompañamiento pedagógico porque los directivos tienen limitaciones en el tiempo y, en algunos casos, no priorizan esta acción que es importante para la mejora de la educación en esta modalidad.

Ante esta situación, al inicio de la investigación se formuló el siguiente problema general: ¿Qué relación existe entre la gerencia participativa del equipo directivo y el acompañamiento pedagógico del docente en los CEBA de la provincia de Huaura, Lima 2017? Como objetivo general se planteó: Determinar la relación que existe entre la gerencia participativa del equipo directivo y el acompañamiento pedagógico del docente en los CEBA de la provincia de Huaura, Lima 2017.

El artículo se divide en los siguientes puntos: Título, autor, resumen, abstract, introducción, metodología, resultados, discusión, conclusiones y referencias bibliográficas.

Antecedentes del problema

Las investigaciones internacionales referidas al tema de estudio son las de Perdomo (2013) quien realizó una investigación titulada: “El acompañamiento pedagógico de parte de la Unidad de Supervisión de la Dirección Departamental de Educación de Ocoatepeque, como proceso de gestión en el salón de clase en el Primer ciclo de Educación Básica del Distrito Escolar N° 1”; Morales (2012) que efectuó su trabajo titulado: “Gerencia participativa del director y desempeño laboral del docente en las instituciones de educación”; En tanto, Calderón (2012) realizó la investigación titulada: “Incidencia del proceso de acompañamiento pedagógico en el desempeño docente innovador del formador de formadores en las Escuelas Normales Públicas de Jinotepe, Managua”; Bastidas y Pacheco (2011) realizaron una investigación titulada: “Gerencia participativa y la promoción social en escuelas urbanas”;

Reyes (2011) efectuó una investigación titulada: “Gerencia educativa y su incidencia en el clima laboral”.

A nivel nacional están las investigaciones de Guillén (2016) quien desarrolló una investigación titulada: “Relación entre la gestión directiva y el clima institucional en la una organización de Ica”; Redolfo (2015) que investigó sobre “liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la UGEL Jauja, departamento de Junín”; Yábar (2013) quien efectuó un estudio titulado: “La gestión educativa y su relación con la práctica docente en la institución educativa privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado”; Callomamani (2013) que investigó: “La supervisión pedagógica y el desempeño laboral del docente de la institución educativa N° 7035 de San Juan de Miraflores”. En tanto, Ruiz (2011) realizó una investigación titulada: “Influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio ‘Santo domingo de Guzmán’ de Lima Norte”.

Revisión de la literatura

Gerencia participativa del equipo directivo

Teoría de la Acción Gerencial

Borjas (2004) fundamenta esta teoría “como una acción que llevan a cabo los directores para sistematizar procesos y racionalizar los recursos para satisfacer de manera concreta las necesidades de los planteles”. (p. 10) Según esta teoría, la gerencia educativa es una acción que promueve la interacción del personal a través de una situación de acción extraída de una dinámica de la gerencia de la institución educativa, una interrelación educativa y de unos actores beneficiarios y que están comprometidos con la acción. En tanto, para Lepeley (2000), el gerente de la acción educativa tiene entre sus funciones “la coordinación e integración de todas las actividades que se realizan en la institución y las vinculan con el medio exterior u otras dependencias”. (p. 77) Esto indica que las diversas actividades que realiza el gerente educativo lo compromete con un análisis multifactorial, donde hay el compromiso de establecer el compromiso con la comunidad.

Definición de gerencia participativa

Es un modelo de gestión que se involucra los trabajadores que comparten con los directivos responsabilidades en la toma de decisiones que solo correspondían exclusivamente a los jefes. Para Cuevas (2015) la gerencia participativa implica algo más que asignar tareas y se nutre de la oportunidad de compartir responsabilidades en la mejor expresión del término, sin presiones e imposiciones que puedan limitar la autonomía y toma de decisiones compartidas. El gerente participativo distribuye cierto poder para recibir apoyo, esto genera acciones sincronizadas y produce resultados productivos para la empresa. (p. 99).

Por su parte Márquez (2006) señala que la gerencia participativa se relaciona con la gestión institucional, entendida como la búsqueda de la productividad administrativa y académica, a partir de un nuevo concepto de la acción gerencial que rompe con la dirección vertical y realiza la toma de decisiones compartidas entre los actores de la escuela (p. 2) Este modelo brinda la ocasión al trabajo en equipo en la institución educativa y da cobertura a la participación de todos los actores educativos en la búsqueda del mejor desarrollo institucional, administrativo y pedagógico.

Acompañamiento pedagógico del docente

Teoría Científico – Racional (Proppe, 1990).

A esta teoría se le conoce como empírico-racional, positivista, hipotética deductiva, conductista. La característica principal está en defender la objetividad científica y busca mantener una concepción de la ciencia y del conocimiento científico rigurosamente formal. El fundamento de esta teoría, según Rivera (2016) es que separa los hechos de los valores, manteniendo una visión universalista de la ciencia al margen de las implicaciones sociales y contextos humanos en que ésta se produce. Concibe los hechos y prácticas educativas como fenómenos susceptibles de tratamiento objetivo. Concibe la escolaridad como un sistema de prestación de servicios cuya eficacia y eficiencia pueden aumentarse mejorando la tecnología del sistema (p. 21).

Definición de acompañamiento pedagógico

El Ministerio de Educación (2014) define como un proceso sistemático y permanente, mediado por el acompañante, con el objeto de interactuar con el docente y el director para promover la reflexión sobre su práctica; es decir, para incentivar tanto el descubrimiento de los supuestos que están detrás de dicha práctica como la toma de decisiones para realizar los cambios necesarios. (p.7) Por su parte Vezub y Alliaud (2012) identifican los siguientes modelos de acompañamiento a docentes jóvenes, los cuales, según señalan dichos autores, muchas veces se entrecruzan. *Acompañamiento como relación terapéutica* (Dirigido a mejorar las relaciones personales e interpersonales del docente principiante con los principales actores de la escuela) y *acompañamiento como asesoría técnica* (Consiste en la mentoría por parte de un profesional externo a la institución cuyo rol es revisar, identificar y diagnosticar los problemas del docente para luego proporcionarle una serie de recomendaciones que le permitan superarlos). (p. 30).

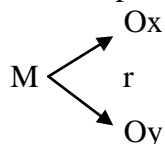
A ellos se suman, según Vezub y Alliaud (2012) el *acompañamiento como cierre del proceso de formación docente* (periodo adicional de formación pedagógica basada en un acompañamiento vertical a fin de terminar de moldear las destrezas y favorecer el proceso de transferencia de lo aprendido durante el periodo de capacitación formal pre-profesional) y *acompañamiento como proceso de mutua reflexión y retroalimentación* (Se trabaja desde una perspectiva horizontal basada en actividades colaborativas en las que el acompañante favorece la reflexión del docente sobre su práctica pedagógica). (p. 31).

El acompañamiento pedagógico tiene su sustento en el informe de investigación científica efectuada por Rodríguez, Sanz y Soltau (2013), en donde dan a conocer como dimensiones del acompañamiento pedagógico a la visita en el aula que realiza el equipo directivo o la comisión encargada, la realización de microtalleres y los talleres de actualización como elementos del proceso del acompañamiento pedagógico.

8. Metodología

La investigación asume el método hipotético-deductivo, el mismo que consiste en probar hipótesis en una línea deductiva, de lo general a lo particular. La investigación es teórico – básico de naturaleza descriptiva debido que en un primer momento se ha descrito y caracterizado la dinámica de cada una de las variables de estudio. Seguidamente se ha medido el grado de relación que existe entre las variables gerencia participativa y acompañamiento pedagógico. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) los estudios descriptivos “buscan

especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p. 80). Se asume el diseño no experimental, correlacional transversal. El diagrama es como sigue:



Donde M es la muestra de investigación, O_x es la observación de la variable X: Gerencia participativa, O_y es la observación de la variable Y: Acompañamiento pedagógico y r es el grado de relación entre ambas variables. La población estuvo conformada por todos los docentes de los CEBA de la provincia de Huaura, departamento de Lima. La muestra estuvo representada por 50 docentes. El tamaño de muestra fue elegido de manera intencional no probabilística.

Para la recopilación de datos se aplicó la técnica de la encuesta para ambas variables. Como instrumento se utilizaron dos cuestionarios. El primero para determinar la gestión participativa en los CEBA. El instrumento consta de un total de 24 ítems. La escala fue: 5 = Siempre, 4 = Casi siempre, 3 = A veces, 2 = Casi nunca y 1 = Nunca. Los baremos por dimensiones fueron: D₁: Gestión: Bajo (8 – 16); Medio (17 – 24); alto (25 – 32); D₂: Liderazgo: Bajo (8 – 16); Medio (17 – 24); alto (25 – 32); D₃: Trabajo en equipo: Bajo (8 – 16); Medio (17 – 24); alto (25 – 32). El instrumento es válido y tuvo como índice de fiabilidad de 0,928 medido con el alfa de Cronbach.

El segundo cuestionario midió el el acompañamiento pedagógico y tuvo como escala: 5 = Siempre; 4 = Casi siempre; 3 = A veces; 2 = Casi nunca y 1 = Nunca. Los baremos por dimensiones fueron: D₁: Visita en el aula: Bajo (8 – 16); Medio (17 – 24); alto (25 – 32); D₂: Microtalleres: Bajo (8 – 16); Medio (17 – 24); alto (25 – 32); D₃: Talleres de actualización: Bajo (8 – 16); Medio (17 – 24); alto (25 – 32). El instrumentoe s válido y tiene 0,943 de índice de fiabilidad con alfa de Cronbach.

9. Resultados

A continuación se presentan los resultados descriptivos por variables de la investigación:

Tabla 1

Gerencia participativa del equipo directivo en los CEBA de la provincia de Huaura, Lima

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Deficiente	1 2,0
	Regular	21 42,0
	Eficiente	28 56,0
	Total	50 100,0

Se observa que el 42% de los encuestados señalan que la gerencia participativa del equipo directivo se da en un nivel regular; en tanto, el 56% precisa que se da de manera eficiente señalan que y para el 2% de forma deficiente. Esto indica que para cerca de la mitad de los docentes sus directivos realizan una regular gerencia participativa en los CEBA de la provincia de Huarua, departamento de Lima, en cuanto a gestión, liderazgo y trabajo en equipo.

Tabla 2
Acompañamiento pedagógico del docente en los CEBA de la provincia de Huaura, Lima

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Deficiente	2
	Regular	26
	Eficiente	22
	Total	50
		100,0

Los resultados de la investigación reportan que el 52% de los docentes encuestados señalan que el acompañamiento pedagógico del docente es de manera regular; para el 44% lo realiza de manera eficiente y para el 4% de forma deficiente. Esto indica que más de la mitad de los docentes realizan regular acompañamiento pedagógico en visita en el aula, microtalleres y talleres de actualización de docentes.

Prueba de hipótesis

Tabla 3
Correlación entre la gerencia participativa y el acompañamiento pedagógico del docente en los CEBA de la provincia de Huaura, Lima

		Gerencia participativa del equipo directivo	Acompañamiento pedagógico del docente
Rho de	Gerencia participativa del equipo directivo	1,000	,588**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50
Spearman	Acompañamiento pedagógico del docente	,588**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50

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

El análisis estadístico efectuado con el Rho de Spearman arrojan una relación media ($r = 0,588$) entre la gerencia participativa del equipo directivo y el acompañamiento pedagógico del docente en los CEBA de la provincia de Huaura, departamento de Lima. Al obtenerse una significancia bilateral de 0,000 la misma que se encuentra dentro del valor permitido (0,05) se rechaza la hipótesis nula por lo tanto la gerencia participativa se relaciona positivamente con el acompañamiento pedagógico, aunque la relación es media.

10. Discusión

Los resultados de la investigación reportan una relación media ($r = 0,588$) entre la gerencia participativa del equipo directivo y el acompañamiento pedagógico del docente en los CEBA de la provincia de Huaura, departamento de Lima. Esto significa que la gerencia participativa en cuanto a gestión, liderazgo y trabajo en equipo que promueven y realizan los directivos de los CEBA de la provincia de Huaura se relaciona positiva y medianamente con el acompañamiento pedagógico al docente en cuanto a visitas en el aula, microtalleres y talleres de actualización a los docentes.

Al discutir los resultados con el hallazgo de investigaciones internacionales y nacionales se tiene a Perdomo (2013) quien reporta que el acompañamiento pedagógico, al darse de manera adecuada, contribuye a que los docentes mejoren su práctica pedagógica. No obstante, en el caso de la investigación, el exceso de funciones y asignaciones no se puede llevar en forma correcta la supervisión o el acompañamiento del maestro de manera práctica. Morales (2012) en su investigación reporta una relación positiva entre la gerencia participativa del director y el desempeño laboral del docente en instituciones de educación media general. Los directivos presentan una adecuada aplicación de los factores básicos de la gerencia participativa e identifican características del perfil de gerente participativo, mostrando debilidades en el desarrollo de la negociación, en la identificación del perfil del gerente experto. En tanto, Calderon (2012) reporta que los directivos requieren de un manual que pueda ser consultado para la planificación y ejecución del acompañamiento pedagógico. Bastidas (2011) halló la existencia de una correlación positiva entre la gerencia participativa y la promoción social de las escuelas urbanas del Municipio de Trujillo, Venezuela. No obstante, se concluye que para los docentes pero no para los directivos, la gestión es cerrada en las instituciones educativas estudiadas, cercano del concepto de gerencia participativa. Reyes (2011) reporta que la gerencia educativa es un instrumento importante para la organización de la institución educativa y para el éxito del trabajo docente, como elemento fundamental de las instituciones educativas. Existe una relación positiva y fuerte entre la gerencia educativa y el clima laboral.

A nivel nacional, Guillén (2016) reporta la existencia de una relación positiva y significativa entre la gestión directiva y el clima institucional en la organización. A un deficiente nivel de gestión directiva le corresponde un deficiente nivel de clima institucional. Redolfo (2015) halló que el liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Jauja, departamento de Junín. En tanto, Yábar (2013) reporta la existencia de una relación directa entre la gestión educativa y el desarrollo de la práctica docente, lo que indica que a una regular gestión educativa le corresponde un regular desempeño profesional de los docentes. Callomamani (2013) reporta la existencia de una correlación positiva y significativa entre la supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes. En cuanto al acompañamiento pedagógico, el 58% de los docentes califican como regular su desempeño laboral. Ruiz (2011) reporta la existencia de una correlación positiva media entre los estilos de liderazgo transformacional y transaccional con la eficacia de las instituciones educativas del Consorcio “Santo Domingo de Guzmán” de Lima Norte.

11. Conclusiones

Se concluye que hay una relación media dentro la gerencia participativa del equipo directivo y el acompañamiento pedagógico del docente en los CEBA de la provincia de Huaura, departamento de Lima. Esto significa que la gerencia participativa en cuanto a gestión, liderazgo y trabajo en equipo que promueven y realizan los directivos de los CEBA de la provincia de Huaura se relaciona positiva y medianamente con el acompañamiento pedagógico al docente en cuanto a visitas en el aula, microtalleres y talleres de actualización a los docentes.

12. Referencias

Bastidas, G. y Pacheco, J. (2011). *Gerencia participativa y la promoción social en las escuelas urbanas, Municipalidad Trujillo*. (Revista Educativa) Universidad Carabobo Venezuela Recuperado 25 de Enero del 2017 de: <https://revistas.var.ac.cr/index.php/educación>.

Borjas, B. (2004). *La gestión educativa al servicio de la innovación*. Colección Procesos Educativos, n° 21. Fe y Alegría, Maracaibo – Venezuela.

Calderón, R. (2012) *Incidencia en el proceso de acompañamiento pedagógico en el desempeño docente innovador del formador de formadores en las Escuela Normales Públicas de Jinotepe, Managua*. Nicaragua Recuperado el 21 de enero del 2017 (Tesis de Maestría) de: repositorio.unan.edu.ni/1240/1/14560.pdf.

Callomamani, R. (2013). *La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 70 35 San Juan de Miraflores*. Recuperado el 19 de Enero del 2017 (Tesis Magíster en Educación) de: cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/1687.

Cuevas, R. (2015). *Gerencia, gestión y liderazgo educativos. Perú*: Editorial San Marcos de Aníbal Paredes Galván.

Guillén, R (2016). *Relación entre la gestión directiva y el clima institucional en la organización de Ica*. (Tesis en Magister de Gestión Pública) Recuperado el 05 de febrero del 2017 de: www.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/129/guillen.

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de Investigación*. México: Mc Graw-Hill.

Lepeley, M. (2000). *Gestión y Calidad en Educación*. Un modelo de Evaluación. México: McGraw – Hill.

Márquez, A. (2006). *La problemática educativa en Venezuela*. Recuperado el 7 de agosto del 2017 de: <http://www.alexismarquez.educa.com>.

Ministerio de Educación (2014). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima: Fondo Editorial del MINEDU.

Morales, E. (2012). *Gerencia participativa del director y el desempeño laboral del docente en las instituciones de educación*. Trabajo de investigación. Universidad Privada Dr. Rafael Bellosillo Chacín. Venezuela Recuperado el 18 de marzo del 2017 de: virtual.uribe.edu/eventostexto/JNI/URB-038.pdf.

Perdomo, N. (2013). *El acompañamiento pedagógico de parte de la Unidad de Supervisión de la Dirección Departamental de Educación Ocotepeque*. (Tesis de Maestría). Recuperado 19 de enero del 2017 de: <http://www.ernestoperdomo.educa.com>

Redolfo, L. (2015). *Liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la UGEL Jauja*. Perú Junín (Tesis para optar Magister en Ciencias de la Educación) Recuperado el 15 de marzo del 2017 de: <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/365>.

Reyes (2011). *Gerencia Participativa y su incidencia en el clima laboral*. Ecuador. Recuperado el 19 de enero del 2017 De: repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/2416/1/51544_1.pdf.

Rivera, O. (2016). *Supervisión educativa y acompañamiento pedagógico*. Honduras: Sistema Nacional de Supervisión Educativa.

Rodríguez, J., Sanz, P. y Soltau, L. (2013). Informe Final. *Evaluación de Diseño y Ejecución de Presupuesto (EDEP) de la intervención pública "Acompañamiento Pedagógico"*. Recuperado el 10 de agosto de: http://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_public/ppr/eval_indep/2013_pedagogico.pdf.

Ruiz, G. (2011). *Influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio "Santo Domingo de Guzmán" de Lima Norte*. Lima (Tesis Magister en Educación) Recuperado el 24 de marzo de: cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/923.

Vezub, L. y A. Alliaud (2012). *El acompañamiento pedagógico como estrategia de apoyo y desarrollo profesional de los docentes noveles*. Aportes conceptuales y operativos para un programa de apoyo a los docentes principiantes de Uruguay. Recuperado el 20 de febrero del 2017 de: <http://www.oei.org.uy/Noveles.pdf>.

Yabar, I. (2013). *La gestión educativa y su relación con la práctica docente en la institución educativa privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado*. (Tesis de Magister en Educación) Perú Recuperado el 20 de febrero del 2017 de: <http://es.slideshare.net/josefinagarcia/yabar-si>.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

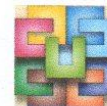
“GERENCIA PARTICIPATIVA DEL EQUIPO DIRECTIVO Y ACOMPAÑAMIENTO PEDAGOGICO DEL DOCENTE EN LOS CEBA DE LA PROVINCIA DE HUAURA, LIMA 2017”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p><u>Problema General</u></p> <p>¿Qué relación existe entre la gerencia participativa del equipo directivo y el acompañamiento pedagógico del docente en los CEBA de la provincia de Huaura, Lima 2017?</p> <p><u>Problemas específicas</u></p> <p>¿En qué medida la gestión gerencial se relaciona con el Acompañamiento Pedagógico del docente en los CEBA de la provincia de Huaura, Lima 2017?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo</p>	<p><u>Objetivos General</u></p> <p>Determinar la relación que existe entre la gerencia participativa del equipo directivo y el acompañamiento pedagógico del docente en los CEBA de la provincia de Huaura, Lima 2017.</p> <p><u>Objetivos específicas</u></p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión gerencial y el acompañamiento pedagógico del docente en los CEBA de la provincia de Huaura, Lima 2017.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la el liderazgo</p>	<p><u>Hipótesis General</u></p> <p>Existe una relación positiva entre la Gerencia participativa del equipo directivo se relaciona directamente con el acompañamiento pedagógico del docente en los CEBA de la provincia de Huaura, Lima 2017.</p> <p><u>Hipótesis específicas</u></p> <p>Existe relación positiva entre la gestión gerencial y el acompañamiento pedagógico del docente en los CEBA de la provincia de Huaura, Lima 2017.</p> <p>Existe relación positiva entre el liderazgo gerencial</p>	VARIABLE (X): GERENCIA PARTICIPATIVA				
			Dimensiones	Indicadores	Item	Índices	
			La gestión	<ul style="list-style-type: none"> •Ejercicio de responsabilidades sobre un proceso •Disposición de los recursos y estructuras necesarias 	1,2,3,4 5,6,7,8		Siempre
			Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> •Gestión pedagógica •Gestión institucional •Gestión administrativa 	9,10,11 12,13,14, 15,16		Casi siempre A veces Casi nunca
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> •Responsabilidad •Confianza •Reconocimiento 	17,18,19 20,21,22 23,24		Nunca
TOTAL			24				
VARIABLE (Y): ACOMPAÑAMIENTO PEDAGOGICO							

			Dimensiones	Indicadores	Item	Índices
<p>gerencial y el acompañamiento pedagógico del docente en los CEBA de la provincia de Huaura, Lima 2017?</p> <p>¿Cómo se relaciona el trabajo en equipo gerencial y el acompañamiento pedagógico del docente en los CEBA de la provincia de Huaura, Lima 2017?</p>	<p>gerencial y el acompañamiento pedagógico a los docentes en los CEBA de la provincia de Huaura, Lima 2017.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo gerencial y el acompañamiento pedagógico a los docentes en los CEBA de la provincia de Huaura, Lima 2017.</p>	<p>se relaciona directamente con el acompañamiento pedagógico a los docentes en los CEBA de la provincia de Huaura, Lima 2017.</p> <p>Existe relación positiva entre el trabajo en equipo gerencial y el acompañamiento pedagógico a los docentes en los CEBA de la provincia de Huaura, Lima 2017.</p>	<p>Visita en el aula</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Número de visitas por semana. •Propósito de las visitas en el aula 	<p>1,2,3,4</p> <p>5,6,7,8</p>	<p>Siempre</p> <p>Casi siempre</p> <p>A veces</p> <p>Casi nunca</p> <p>Nunca</p>



C.E.B.A. "GRLMO. DON JOSÉ DE SAN MARTÍN"
AV. SAN FRANCISCO N° 250
HUAURA



DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION
 DE LIMA - PROVINCIAS
 UGEL N° 09 - HUAURA-HUACHO

"AÑO DEL BUEN SERVICIO DEL CIUDADANO"

Huaura, 25 de junio del 2017

CONSTANCIA

El Director de la Institución Educativa Pública C.E.B.A. Generalísimo Don José de San Martín del distrito de Huaura, provincia de Huaura, región Lima Provincias, quien suscribe:

HACE CONSTAR QUE:

La Lic. RICCI MANRIQUE, Hermelinda Flor de María, identificada con NDI N° 15655302 ha realizado la aplicación de su instrumento de investigación en esta institución educativa, cuyo título de su proyecto es "GERENCIA PARTICIPATIVA DEL EQUIPO DIRECTIVO Y ACOMPAÑAMIENTO PEDAGOGICO DEL DOCENTE EN LOS CEBA DE LA PROVINCIA DE HUAURA, LIMA 2017" para la obtención del grado de magister, con mención en Gestión Pública en la UCV, habiendo encuestado a los docentes de la modalidad de Educación Básica Alternativa.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada, para los fines y casos que crea conveniente.

Atentamente



Lic. JOSE F. CASTILLO QUISPE
 Director



C.E.B.A. "PEDRO E. PAULET"

HUACHO



DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION
DE LIMA - PROVINCIAS
UGEL N° 09 - HUAURA-HUACHO

"AÑO DEL BUEN SERVICIO DEL CIUDADANO"

Huaura, 26 de Junio del 2017

CONSTANCIA

El Director de la Institución Educativa Pública C.E.B.A. Pedro E. Paulet del distrito de Huacho, provincia de Huaura, región Lima Provincias, quien suscribe:

HACE CONSTAR QUE:

La Lic. RICCI MANRIQUE, Hermelinda Flor de María, identificada con NDI N° 15655302 ha realizado la aplicación de su instrumento de investigación en esta institución educativa, cuyo título de su proyecto es "GERENCIA PARTICIPATIVA DEL EQUIPO DIRECTIVO Y ACOMPAÑAMIENTO PEDAGOGICO DEL DOCENTE EN LOS CEBA DE LA PROVINCIA DE HUAURA, LIMA 2017" para la obtención del grado de magister, con mención en Gestión Pública en la UCV, habiendo encuestado a los docentes de la modalidad de Educación Básica Alternativa.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada, para los fines y casos que crea conveniente.

Atentamente



Lic. HOMERO VELASQUEZ MEJIA

Director



"Año del Buen Servicio al Ciudadano"
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA
C.E.B.A. LUIS FABIO XAMMAR JURADO

Santa María 26 junio del 2 017.

CONSTANCIA

El Director de la institución educativa pública C.E.B.A. Luis Fabio Xammar Jurado del distrito de Santa María, provincia de Huaura, región Lima provincias, quien suscribe:

HACE CONSTAR QUE:

La Lic. RICCI MANRIQUE, Hermelinda, identificada con DNI N° 15655302 ha realizado la aplicación de su instrumento de investigación en esta institución educativa, cuyo título de su proyecto es "GERENCIA PARTICIPATIVA DEL EQUIPO DIRECTIVO Y ACOMPAÑAMIENTO PEDAGOGICO DEL DOCENTE EN LOS CEBA DE LA PROVINCIA DE HUAURA, LIMA 2017" para la obtención del grado de magister, con mención en Gestión Publica en la UCV, habiendo encuestado a 15 (quince) docentes de la modalidad de educación básica alternativa. |

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado(a) y para los fines y casos que crea conveniente.

A T E N T A M E N T E



C.E.B.A. LUIS FABIO XAMMAR JURADO
UGRL N° 00 - HUaura
[Handwritten Signature]
Luis Fabio Xammar Jurado
Sub-Dirección

**CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA
"DOMINGO MANDAMIENTO SIPAN"**

HUALMAY

"AÑO DEL BUEN SERVICIO DEL CIUDADANO"

Huaura, 28 de junio del 2017

CONSTANCIA

El Director de la Institución Educativa Pública C.E.B.A. Domingo Mandamiento Sipan del distrito de Hualmay, provincia de Huaura, región Lima Provincias, quien suscribe:

HACE CONSTAR QUE:

La Lic. RICCI MANRIQUE, Hermelinda Flor de María, identificada con NDI N° 15655302 ha realizado la aplicación de su instrumento de investigación en esta institución educativa, cuyo título de su proyecto es "GERENCIA PARTICIPATIVA DEL EQUIPO DIRECTIVO Y ACOMPAÑAMIENTO PEDAGOGICO DEL DOCENTE EN LOS CEBA DE LA PROVINCIA DE HUAURA, LIMA 2017" para la obtención del grado de magister, con mención en Gestión Pública en la UCV, habiendo encuestado a los docentes de la modalidad de Educación Básica Alternativa.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada, para los fines y casos que crea conveniente.



Atentamente

.....
Lic. JUAN BARTOLOME ROMIREZ

Director

Matriz de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda																
Visible: 64 de 64 variables																
	GEST1	GEST2	GEST3	GEST4	GEST5	GEST6	GEST7	GEST8	LIDER9	LIDER10	LIDER11	LIDER12	LIDER13	LIDER14	LIDER15	LIC
1	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4
2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4
3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
6	5	4	3	4	4	4	3	5	5	5	4	5	4	5	4	4
7	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4
8	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4
9	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	3	3	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5
13	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
14	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5
15	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
16	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
18	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4
19	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4
20	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3
21	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3
22	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4
23	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda																
																Visible: 64 de 64 variables
	GEST1	GEST2	GEST3	GEST4	GEST5	GEST6	GEST7	GEST8	LIDER9	LIDER10	LIDER11	LIDER12	LIDER13	LIDER14	LIDER15	LIC
29	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	
30	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
31	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
32	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	
33	3	3	3	3	3	4	2	2	4	4	4	3	3	3	4	
34	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	
35	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	
36	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	
37	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
38	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	
39	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
41	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	
42	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	
43	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	
44	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	
45	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	
46	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	2	3	2	
47	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	
48	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
49	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	
50	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	
51																

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 64 de 64 variables

	VISITA1	VISITA2	VISITA3	VISITA4	VISITA5	VISITA6	VISITA7	VISITA8	MICRO9	MICRO10	MICRO11	MICRO12	MICRO13	MICRO14	MICRO15	MICI
1	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4
5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
7	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
8	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5
11	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	5	4	5	5	5
12	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
13	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
14	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
15	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2
16	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4
19	2	3	2	2	3	4	3	4	2	2	3	3	2	2	2	2
20	2	2	2	2	3	3	3	2	4	3	4	3	3	2	2	2
21	3	3	3	2	3	4	4	4	3	2	3	4	3	3	3	4
22	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda																
Visible: 64 de 64 variables																
	VISITA1	VISITA2	VISITA3	VISITA4	VISITA5	VISITA6	VISITA7	VISITA8	MICRO9	MICRO10	MICRO11	MICRO12	MICRO13	MICRO14	MICRO15	MICI
28	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
29	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
30	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
31	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4
33	2	2	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4
34	2	2	3	2	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4
35	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4
36	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	4	4
37	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4
38	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4
39	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4
41	2	3	2	2	3	4	3	4	2	2	3	3	2	2	2	2
42	2	2	2	2	3	3	3	2	4	3	4	3	3	2	3	3
43	3	3	3	2	3	4	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4
44	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
46	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3
47	5	5	5	4	5	4	5	5	3	3	4	5	4	4	5	5
48	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
49	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5
50	3	3	3	2	2	2	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4

Vista de datos Vista de variables

	X1Gestión_tot	X2Liderazgo_tot	X3Equipo_tot	XGerencia_totales	Y1Visita_tot	Y2Microtall_tot	Y3Actualiz_tot	XAcompañ_totales
31	33	31	27	91	31	32	32	95
32	28	27	29	84	33	34	33	100
33	23	28	23	74	21	30	27	78
34	27	23	25	75	23	24	30	77
35	29	30	26	85	28	29	34	91
36	30	27	28	85	24	26	23	73
37	26	25	26	77	28	30	27	85
38	29	28	28	85	30	29	23	82
39	36	38	36	110	32	28	24	84
40	32	31	31	94	24	27	24	75
41	34	33	33	100	23	19	23	65
42	31	28	32	91	19	25	22	66
43	31	30	32	93	26	26	24	76
44	36	36	36	108	37	32	26	95
45	35	35	35	105	33	33	33	99
46	24	22	22	68	20	21	22	63
47	37	37	39	113	38	32	36	106
48	28	25	24	77	29	31	29	89
49	38	37	35	110	37	34	37	108
50	29	24	21	74	22	28	22	72
51								
52								

Visible: 64 de 64 variables

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Instrumentos de recolección de datos

INSTRUMENTO PARA DETERMINAR LA GERENCIA PARTICIPATIVA EN LOS CEBA DE LA PROVINCIA DE HUAURA

FINALIDAD.- El presente instrumentos tiene la finalidad de medir la percepción sobre la gerencia participativa en su institución educativa.

INSTRUCCIONES: Estimados docentes a continuación se presentan un conjunto de preguntas sobre LA GERENCIA PARTICIPATIVA DEL EQUIPO DIRECTIVO por favor tenga a bien responder con toda objetividad, pues de ello dependerá el éxito en el presente estudio de investigación. Marque con una (X) su respuesta en los recuadros valorados del 1 al 5.

ESCALA

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
S	CS	AV	CN	N
5	4	3	2	1

N°	ITEMS	S	CS	AV	CN	N
	GERENCIA PARTICIPATIVA	5	4	3	2	1
I	DIMENSIÓN 01: GESTION					
1	La eficiencia en el proceso de planificación en el CEBA donde labora es eficiente.					
2	El manejo y aplicación de los instrumentos de gestión de parte de sus directivos son comunicados a toda la plana docente.					
3	La gestión de la dirección contribuye a la buena imagen de la entidad.					
4	Valora la responsabilidad en la gestión educativa.					
5	La dirección ejerce una política de optimización de los diversos recursos de la institución.					
6	Los recursos que son adquiridos y distribuidos es función de los fines y necesidades del colegio.					
7	La gestión en sus diferentes estructuras institucional, administrativa y pedagógica tiene relación con los fines y metas institucionales.					

8	El clima institucional en los diferentes niveles de gestión es con respeto y equidad.					
II	DIMENSIÓN 02: LIDERAZGO					
9	Evalúa el liderazgo directivo para alcanzar los objetivos en la gestión del CEBA.					
10	Valora el trabajo que realiza el director como líder.					
11	La evaluación de los proyectos se realiza en beneficio de la institución.					
12	El liderazgo en la gestión administrativa del CEBA es eficiente y de buena calidad.					
13	Se toma en cuenta a la comunidad educativa sobre los esfuerzos realizados.					
14	En la gestión pedagógica el director muestra capacidad de liderazgo.					
15	El liderazgo del director contribuye en el bienestar institucional.					
16	Los quehaceres pedagógicos que realiza el equipo directivo es en función al contexto.					
III	DIMENSIÓN 03: TRABAJO EN EQUIPO					
17	La responsabilidad en el asesoramiento pedagógico por el equipo directivo es oportuna y satisface las necesidades.					
18	La responsabilidad del trabajo en equipo por niveles en lo técnico-pedagógico se logra los objetivos propuestos.					
19	Las reuniones de información al personal busca el consenso grupal para la planificación a nivel institucional.					
20	El director muestra su confianza con el equipo de docentes para mejorar su capacidad profesional.					
21	Existe confianza en el trabajo en equipo para las situaciones imprevistas.					
22	Muestra confianza en las decisiones relevantes del equipo de docentes en la gestión pedagógica.					

23	Existe reconocimiento del director en las innovaciones pedagógicas.					
24	Hay reconocimiento al trabajo cooperativo en el aspecto técnico pedagógico.					

La investigadora

INSTRUMENTO PARA DETERMINAR EL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO EN LOS CEBA DE LA PROVINCIA DE HUAURA

FINALIDAD.- El presente instrumento tiene la finalidad de conocer su percepción sobre el acompañamiento pedagógico en su institución educativa.

INSTRUCCIONES: Estimados docentes a continuación se presentan un conjunto de preguntas sobre EL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO por favor tenga a bien responder con toda objetividad, pues de ello dependerá el éxito en el presente estudio de investigación. Marque con una (X) su respuesta en los recuadros valorados del 1 al 5.

ESCALA

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
S	CS	AV	CN	N
5	4	3	2	1

Nº	ITEMS	S	CS	AV	CN	N
	ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO					
I	DIMENSIÓN 01: VISITAS EN EL AULA					
1	Existe en la dirección el plan de acompañamiento pedagógico.					
2	Realiza la visita de carácter diagnóstico.					
3	Evalúa la confianza, respeto, igualdad y cooperación que hace el directivo.					
4	Evalúa la visita con asesoría personalizada que realiza el equipo directivo.					
5	Evalúa el propósito del acompañamiento está dirigida al mejoramiento de la calidad y la eficiencia de la educación mediante el asesoramiento.					
6	El propósito es detectar los problemas técnico-pedagógicos, infraestructura y rendimiento académico escolar.					
7	El propósito es buscar la autonomía en su reflexión y sea capaz de transformar su práctica pedagógica.					
8	El objetivo es elevar el nivel del aprendizaje en la evaluación.					
II	DIMENSIÓN 02: MICROTALLERES					
9	El número de microtalleres bimestrales se encuentran en el plan de					

	supervisión.					
10	Los microtalleres contribuyen al proceso de articulación e integración docentes de la institución.					
11	Los microtalleres sirven para demostrar trabajo cooperativo y ayuda mutua.					
12	En los microtalleres se identifican las debilidades y fortalezas del docente.					
13	Los temas propuestos por la dirección ayudan en el desempeño pedagógico en el aula.					
14	Hay participación de los docentes en la propuesta de los temas a desarrollar.					
15	Los temas propuestos benefician al docente en el trabajo cooperativo y ayuda mutua.					
16	Los temas desarrollados dan solución de las necesidades en su práctica docente.					
III	DIMENSIÓN 03: TALLERES DE ACTUALIZACION					
17	Existe coordinación la dirección con el equipo de la UGEL para el diseño, ejecución y evaluación del docente.					
18	Beneficia los talleres de capacitación sobre temas que consisten en desarrollar acciones de asesoría y monitoreo.					
19	La actualización docente se realiza el primero al inicio del año escolar y el segundo en el tiempo vacacional.					
20	Existe el aumento de números de talleres por áreas en la institución.					
21	Son beneficiosos los temas desarrollados en los talleres de capacitación.					
22	Los temas tratados en los talleres son de contenidos puntuales, que serán aplicados en las aulas					
23	Se aplica la metodología de intercambio de experiencia y trabajo colaborativo en los temas desarrollados.					
24	Evalúa las conclusiones y sugerencias en cada tema desarrollado en los talleres.					

La investigadora

“AÑO DEL BUEN SERVICIO CIUDADANO”

Huacho, 09 de Junio del 2017

Dr: Mg. Hideth Fuentes Merillo

ASUNTO: **Solicito validar el instrumento de recolección de datos.**

Lima.

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo a la vez comunicarle que, soy estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión, de la Universidad César Vallejo, sede Lima, cursando el **IV ciclo**, que siendo uno de los requisitos para el desarrollo de tesis la validación del instrumento, solicito a su persona tenga a bien realizar dicho procedimiento.

El título de mi proyecto de tesis es **“GERENCIA PARTICIPATIVA DEL EQUIPO DIRECTIVO Y ACOMPAÑAMIENTO PEDAGOGICO DEL DOCENTE EN LOS CEBA DE LA PROVINCIA DE HUAURA, LIMA 2017”**, para obtener el grado académico de Magister en Gestión Pública.

ADJUNTO:

- Documento para validar los instrumentos
- Matriz de operacionalización de variables:
 - Variable: Gerencia participativa.
 - Variable: Acompañamiento pedagógico.
- Certificado de validez de contenido del instrumento que mide:
 - Gerencia participativa.
 - Acompañamiento pedagógico
- Matriz de consistencia.

Atentamente



Lic. HERMELINDA RICCI MANRIQUE

DNI 15655302

CELULAR #990492146

Correo: hermelindaricci@hotmail.com

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GERENCIA PARTICIPATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Gestión							
1	La eficiencia en el proceso de planificación en el CEBA donde labora es eficiente.	X		X		X		
2	El manejo y aplicación de los instrumentos de gestión de parte de sus directivos son comunicados a toda la plana docente.	X		X		X		
3	La gestión de la dirección contribuye a la buena imagen de la entidad.	X		X		X		
4	Valora la responsabilidad en la gestión educativa.	X		X		X		
5	La dirección ejerce una política de optimización de los diversos recursos de la institución.	X		X		X		
6	Los recursos que son adquiridos y distribuidos es función de los fines y necesidades del colegio.	X		X		X		
7	La gestión en sus diferentes estructuras institucional, administrativa y pedagógica tiene relación con los fines y metas institucionales.	X		X		X		
8	El clima institucional en los diferentes niveles de gestión es con respeto y equidad.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Evalúa el liderazgo directivo para alcanzar los objetivos en la gestión del CEBA.	X		X		X		
10	Valora el trabajo que realiza el director como líder.	X		X		X		
11	La evaluación de los proyectos se realiza en beneficio de la institución.	X		X		X		
12	El liderazgo en la gestión administrativa del CEBA es eficiente y de buena calidad.	X		X		X		
13	Se toma en cuenta a la comunidad educativa sobre los esfuerzos realizados.	X		X		X		
14	En la gestión pedagógica el director muestra capacidad de liderazgo.	X		X		X		
15	El liderazgo del director contribuye en el bienestar institucional.	X		X		X		
16	Los quehaceres pedagógicos que realiza el equipo directivo es en función al contexto.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Trabajo en equipo	Si	No	Si	No	Si	No	
17	La responsabilidad en el asesoramiento pedagógico por el equipo directivo es oportuna y satisface las necesidades.	X		X		X		
18	La responsabilidad del trabajo en equipo por niveles en lo técnico- pedagógico se logra los objetivos propuestos.	X		X		X		
19	Las reuniones de información al personal busca el consenso grupal para la planificación a nivel institucional.	X		X		X		
20	El director muestra su confianza con el equipo de docentes para mejorar su capacidad profesional.	X		X		X		
21	Existe confianza en el trabajo en equipo para las situaciones imprevistas.	X		X		X		
22	Muestra confianza en las decisiones relevantes del equipo de docentes en la gestión pedagógica.	X		X		X		
23	Existe reconocimiento del director en las innovaciones pedagógicas.	X		X		X		
24	Hay reconocimiento al trabajo cooperativo en el aspecto técnico pedagógico.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr/ Mg: Mg. Fuentes Murillo Hidoth DNI: 07495266

Especialidad del validador: Docente metadólogo

09 de Junio de 2017

¹**Pertinencia:** El ítem
corresponde al concepto
teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: VISITA EN EL AULA							
1	Existe en la dirección el plan de acompañamiento pedagógico.	X		X		X		
2	Realiza la visita de carácter diagnóstico.	X		X		X		
3	Evalúa la confianza, respeto, igualdad y cooperación que hace el directivo.	X		X		X		
4	Evalúa la visita con asesoría personaliza que realiza el equipo directivo.	X		X		X		
5	Evalúa el propósito del acompañamiento está dirigida al mejoramiento de la calidad y la eficiencia de la educación mediante el asesoramiento.	X		X		X		
6	El propósito es detectar los problemas técnico-pedagógicos, infraestructura y rendimiento académico escolar.	X		X		X		
7	El propósito es buscar la autonomía en su reflexión y sea capaz de transformar su práctica pedagógica.	X		X		X		
8	El objetivo es elevar el nivel del aprendizaje en la evaluación.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: MICROTALLERES	Si	No	Si	No	Si	No	
9	El número de microtalleres bimestrales se encuentran en el plan de supervisión.	X		X		X		
10	Los microtalleres contribuyen al proceso de articulación e integración docentes de la institución.	X		X		X		
11	Los microtalleres sirven para demostrar trabajo cooperativo y ayuda mutua.	X		X		X		
12	En los microtalleres se identifican las debilidades y fortalezas del docente.	X		X		X		
13	Los temas propuestos por la dirección ayudan en el desempeño pedagógico en el aula.	X		X		X		
14	Hay participación de los docentes en la propuesta de los temas a desarrollar.	X		X		X		
15	Los temas propuestos benefician al docente en el trabajo cooperativo y ayuda mutua.	X		X		X		
16	Los temas desarrollados dan solución de las necesidades en su práctica docente.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: TALLERES DE ACTUALIZACIÓN DOCENTE	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Existe coordinación la dirección con el equipo de la UGEL para el diseño, ejecución y evaluación del docente.	X		X		X		
18	Beneficia los talleres de capacitación sobre temas que consisten en desarrollar acciones de asesoría y monitoreo.	X		X		X		
19	La actualización docente se realiza el primero al inicio del año escolar y el segundo en el tiempo vacacional.	X		X		X		
20	Existe el aumento de números de talleres por áreas en la institución.	X		X		X		
21	Son beneficiosos los temas desarrollados en los talleres de capacitación.	X		X		X		
22	Los temas tratados en los talleres son de contenidos puntuales, que serán aplicados en las aulas	X		X		X		
23	Se aplica la metodología de intercambio de experiencia y trabajo colaborativo en los temas desarrollados.	X		X		X		
24	Evalúa las conclusiones y sugerencias en cada tema desarrollado en los talleres.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr/ Mg: Mg. Fuentes Murillo Hideth DNI: 07495266

Especialidad del validador:.....*Docente metodólogo*.....

¹Pertinencia: El ítem
corresponde al concepto
teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es

09 de Junio de 2017



“AÑO DEL BUEN SERVICIO CIUDADANO”

Huacho, 09 de Junio del 2017

Dr. Guillermo Barboza Morante

ASUNTO: **Solicito validar el instrumento de recolección de datos.**

Lima.

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo a la vez comunicarle que, soy estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión, de la Universidad César Vallejo, sede Lima, cursando el **IV ciclo**, que siendo uno de los requisitos para el desarrollo de tesis la validación del instrumento, solicito a su persona tenga a bien realizar dicho procedimiento.

El título de mi proyecto de tesis es **“GERENCIA PARTICIPATIVA DEL EQUIPO DIRECTIVO Y ACOMPAÑAMIENTO PEDAGOGICO DEL DOCENTE EN LOS CEBA DE LA PROVINCIA DE HUAURA, LIMA 2017”**, para obtener el grado académico de Magister en Gestión Pública.

ADJUNTO:

- Documento para validar los instrumentos
- Matriz de operacionalización de variables:
 - Variable: Gerencia participativa.
 - Variable: Acompañamiento pedagógico.
- Certificado de validez de contenido del instrumento que mide:
 - Gerencia participativa.
 - Acompañamiento pedagógico
- Matriz de consistencia.

Atentamente

Hermelinda Ricci Manrique

Lic. HERMELINDA RICCI MANRIQUE

DNI 15655302

CELULAR #990492146

Correo: hermelindaricci@hotmail.com

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GERENCIA PARTICIPATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Gestión							
1	La eficiencia en el proceso de planificación en el CEBA donde labora es eficiente.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	El manejo y aplicación de los instrumentos de gestión de parte de sus directivos son comunicados a toda la plana docente.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	La gestión de la dirección contribuye a la buena imagen de la entidad.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	Valora la responsabilidad en la gestión educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	La dirección ejerce una política de optimización de los diversos recursos de la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	Los recursos que son adquiridos y distribuidos es función de los fines y necesidades del colegio.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	La gestión en sus diferentes estructuras institucional, administrativa y pedagógica tiene relación con los fines y metas institucionales.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	El clima institucional en los diferentes niveles de gestión es con respeto y equidad.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	DIMENSIÓN 2: Liderazgo							
9	Evalúa el liderazgo directivo para alcanzar los objetivos en la gestión del CEBA.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	Valora el trabajo que realiza el director como líder.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	La evaluación de los proyectos se realiza en beneficio de la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	El liderazgo en la gestión administrativa del CEBA es eficiente y de buena calidad.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13	Se toma en cuenta a la comunidad educativa sobre los esfuerzos realizados.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	En la gestión pedagógica el director muestra capacidad de liderazgo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	El liderazgo del director contribuye en el bienestar institucional.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
16	Los quehaceres pedagógicos que realiza el equipo directivo es en función al contexto.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	DIMENSIÓN 3: Trabajo en equipo							
17	La responsabilidad en el asesoramiento pedagógico por el equipo directivo es oportuna y satisface las necesidades.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
18	La responsabilidad del trabajo en equipo por niveles en lo técnico- pedagógico se logra los objetivos propuestos.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
19	Las reuniones de información al personal busca el consenso grupal para la planificación a nivel institucional.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
20	El director muestra su confianza con el equipo de docentes para mejorar su capacidad profesional.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
21	Existe confianza en el trabajo en equipo para las situaciones imprevistas.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
22	Muestra confianza en las decisiones relevantes del equipo de docentes en la gestión pedagógica.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
23	Existe reconocimiento del director en las innovaciones pedagógicas.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
24	Hay reconocimiento al trabajo cooperativo en el aspecto técnico pedagógico.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Luego de corregir el instrumento presenta suficiencia*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr/ Mg: *Dr. Guillermo Barboza Morante* DNI: *04084192*

Especialidad del validador: *Docente investigador*

1Pertinencia: El ítem
corresponde al concepto
teórico formulado.
2Relevancia: El ítem es

09 de Junio de 2017



A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized initial 'C' followed by several loops and a final flourish. The signature is positioned above a short horizontal dashed line.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1: VISITA EN EL AULA Existe en la dirección el plan de acompañamiento pedagógico.	✓		✓		✓		
2	Realiza la visita de carácter diagnóstico.	✓		✓		✓		
3	Evalúa la confianza, respeto, igualdad y cooperación que hace el directivo.	✓		✓		✓		
4	Evalúa la visita con asesoría personaliza que realiza el equipo directivo.	✓		✓		✓		
5	Evalúa el propósito del acompañamiento está dirigida al mejoramiento de la calidad y la eficiencia de la educación mediante el asesoramiento.	✓		✓		✓		
6	El propósito es detectar los problemas técnico-pedagógicos, infraestructura y rendimiento académico escolar.	✓		✓		✓		
7	El propósito es buscar la autonomía en su reflexión y sea capaz de transformar su práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
8	El objetivo es elevar el nivel del aprendizaje en la evaluación.	✓		✓		✓		
9	DIMENSIÓN 2: MICROTALLERES El número de microtalleres bimestrales se encuentran en el plan de supervisión.	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Los microtalleres contribuyen al proceso de articulación e integración docentes de la institución.	✓		✓		✓		
11	Los microtalleres sirven para demostrar trabajo cooperativo y ayuda mutua.	✓		✓		✓		
12	En los microtalleres se identifican las debilidades y fortalezas del docente.	✓		✓		✓		
13	Los temas propuestos por la dirección ayudan en el desempeño pedagógico en el aula.	✓		✓		✓		
14	Hay participación de los docentes en la propuesta de los temas a desarrollar.	✓		✓		✓		
15	Los temas propuestos benefician al docente en el trabajo cooperativo y ayuda mutua.	✓		✓		✓		
16	Los temas desarrollados dan solución de las necesidades en su práctica docente.	✓		✓		✓		
17	DIMENSIÓN 3: TALLERES DE ACTUALIZACIÓN DOCENTE Existe coordinación la dirección con el equipo de la UGEL para el diseño, ejecución y evaluación del docente.	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Beneficia los talleres de capacitación sobre temas que consisten en desarrollar acciones de asesoría y monitoreo.	✓		✓		✓		
19	La actualización docente se realiza el primero al inicio del año escolar y el segundo en el tiempo vacacional.	✓		✓		✓		
20	Existe el aumento de números de talleres por áreas en la institución.	✓		✓		✓		
21	Son beneficiosos los temas desarrollados en los talleres de capacitación.	✓		✓		✓		
22	Los temas tratados en los talleres son de contenidos puntuales, que serán aplicados en las aulas	✓		✓		✓		
23	Se aplica la metodología de intercambio de experiencia y trabajo colaborativo en los temas desarrollados.	✓		✓		✓		
24	Evalúa las conclusiones y sugerencias en cada tema desarrollado en los talleres.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr/ Mg: Dz. Guillermino Barboza Morante DNI: 04084192

Especialidad del validador: *Docente investigador*.....

¹Pertinencia: El ítem
corresponde al concepto
teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es

09 de Junio de 2017

