



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS

**Gestión educativa desde la percepción docente de la
Institución Educativa “Daniel Alomía Robles” - San
Juan de Lurigancho, 2017.**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN EDUCACIÓN SECUNDARIA
EN LA ESPECIALIDAD DE MATEMÁTICA**

AUTORA:

Br. Rosana Hilda Santillán De La Vega

ASESORA:

Mgtr. Ysabel Chávez Taípe

**PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN PEDAGÓGICA Y
TITULACIÓN - PCP**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad educativa

PERÚ -2017

.....

PRESIDENTE

.....

SECRETARIO

.....

VOCAL

Dedicatoria

A Dios, por su amor y protección.

A mis amados hijos: Shirley & Yadir.

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo por su apoyo al docente y contribución con la educación.

A los docentes Vallejanos por su ardua enseñanza y constancia en la investigación.

.

.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Rosana Hilda Santillán De La Vega, estudiante del Programa de CAM de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima – norte, identificado con DNI n.º 09560985 con la tesis titulada Gestión educativa en Instituciones Educativas de la Red 03, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2017, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 24 de Agosto de 2017

Rosana Hilda Santillán De La Vega
DNI n.º 09560985

Presentación

Señores miembros del jurado:

Pongo a su disposición la tesis titulada Gestión educativa desde la percepción docente de la Institución Educativa “Daniel Alomía Robles” - San Juan de Lurigancho, 2017.

Esta tesis tiene por finalidad determinar el nivel de gestión educativa desde la percepción de los docentes permitiendo su desempeño laboral con eficiencia.

La información se ha estructurado en seis capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad. En el capítulo I, se ha considerado el planteamiento del problema. En el capítulo II, se registra el marco teórico. En el capítulo III, se considera la variable de estudio, En el capítulo IV se considera el marco metodológico, tipo de estudio, diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos y el método de análisis. En el capítulo V se considera los resultados. En el capítulo VI se considera la discusión de los resultados, las conclusiones, las recomendaciones y finalmente se muestran los anexos de la investigación.

El autor

Índice

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xii
Abstract	xiii
Introducción	xiv
I. Planteamiento del problema	
1.1. Realidad Problemática	16
1.2. Formulación del problema	18
1.2.1 Problema general	18
1.2.2 Problemas específicos	18
1.3 Objetivos	
1.3.1 Objetivo General	
1.3.2 Objetivos Específicos	19
1.4 Justificación, relevancia y contribución	
1.4.2 Teórica	19
1.4.3 Práctica (si corresponde)	20
1.4.4 Metodológica (si corresponde)	20
1.4.5 Social (si corresponde)	20
II. Marco referencial	
2.1. Antecedentes	
2.1.1. Antecedentes Internacionales	22
2.1.2. Antecedentes Nacionales	24
2.2. Marco teórico	26

III. Variables	52
3.1. Identificación de variables	52
3.2. Descripción de variables	52
3.2.1. Definición conceptual	52
3.2.2. Definición operacional	52
3.3. Operacionalización de variables	53
IV. Marco metodológico	54
4.1. Tipos y diseño de investigación	55
4.2. Población, muestra y muestreo	56
4.3. Criterios de selección (si corresponde)	
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	59
4.5. Validación y confiabilidad del instrumento (si corresponde)	62
4.6. Procedimientos de recolección de datos	64
4.7. Métodos de análisis e interpretación de datos	64
4.8. Consideraciones éticas (si corresponde)	64
V. Resultados	
5.1. Presentación de resultados [(descriptivos) (inferenciales) (si corresponde)]	
VI. Discusión	71
Conclusiones	75
Recomendaciones	76
Referencias	77
Anexos	
- Matriz de consistencia.	
- Instrumentos de medición.	
- Validación de expertos	
- Base de datos.	
- Análisis estadístico de la prueba piloto.	
- Documento de aprobación de permiso de la IE para aplicar instrumentos.	
- Ficha de corrector de estilo.	

ANEXOS82

- Anexo 1: Matriz de consistencia
- Anexo 2: Validación de expertos
- Anexo 3: Instrumentos de medición
- Anexo 4: Base de datos
- Anexo 5: Análisis estadístico de la prueba piloto
- Anexo 6: Documento de aprobación de permiso de la I.E.
- Anexo 7: Ficha de corrector de estilo

Lista de Tablas

Tabla 1: <i>Operacionalización de la variable gestión educativa.</i>	53
Tabla 2: <i>Población de estudio- docente</i>	57
Tabla 3: <i>Cálculo estadístico del tamaño de la muestra</i>	58
Tabla 4: <i>Relación de validadores</i>	62
Tabla 5: <i>Resultados de la confiabilidad cuestionario gestión educativa</i>	63
Tabla 6: <i>Resultados de los niveles de percepción docente de la gestión educativa</i>	66
Tabla 7: <i>Resultados de los niveles de percepción de la gestión institucional</i>	67
Tabla 8: <i>Resultados de los niveles de percepción de la gestión administrativa</i>	68
Tabla 9: <i>Resultados de los niveles de percepción de la gestión pedagógica</i>	69
Tabla 10: <i>Resultados de los niveles de percepción de la gestión comunitaria</i>	70

Lista de figuras

<i>Figura 1:</i> Dimensiones e indicadores de la gestión educativa	35
<i>Figura 2:</i> Gráfico porcentajes de percepción docente de la gestión educativa	66
<i>Figura 3:</i> Gráfico porcentajes de percepción docente de la gestión institucional	67
<i>Figura 4:</i> Gráfico porcentajes de percepción docente de la gestión administrativa	68
<i>Figura 5:</i> Gráfico porcentajes de percepción docente de la gestión pedagógica	69
<i>Figura 6:</i> Gráfico porcentajes de percepción docente de la gestión comunitaria	70

Resumen

La presente investigación, cuyo título es *Gestión educativa desde la percepción docente de la Institución Educativa “Daniel Alomía Robles” - San Juan de Lurigancho, 2017*. Tuvo como propósito determinar ¿Cuál es el nivel de percepción docente de la gestión educativa 2017?

Se empleó la metodología de tipo aplicada. A través de este trabajo de investigación se recoge indagaciones y teorización de la presente variable para profundizar conocimientos vigentes hasta el momento sobre dicha variable. La muestra estuvo constituida por 69 docentes del nivel primario y secundario, de la Institución Educativa “Daniel Alomía Robles”- San Juan de Lurigancho, 2017 y como instrumento se utilizó el cuestionario de gestión educativa con escala Likert (nunca, casi nunca, casi siempre, siempre) del cual se presentan los resultados en forma gráfica y textual.

La investigación determina que el 57,97% de los docentes percibe que la gestión educativa es buena, el 31.88% percibe que es regular y el 10.14% percibe que es mala en la Institución Educativa “Daniel Alomía Robles”.

Palabras claves: Gestión educativa

Abstract

This research entitled:

The present investigation, whose title is Educational management from the perception of the educational institution "Daniel Alomía Robles" - San Juan de Lurigancho, 2017, had as purpose to determine What is the level of teacher perception of the educational management 2017?

The applied methodology was used. Through this research work is collected investigations and theorization of the present variable to deepen current knowledge about this variable. The sample consisted of 69 teachers of the primary and secondary level, of the Educational Institution "Daniel Alomía Robles"- San Juan de Lurigancho, 2017 and as instrument was used the questionnaire of educative management with scale Likert (never, almost never, almost always, Always) of which the results are presented in graphical and textual form

The research determines that 57.97% of teachers perceive that educational management is good, 31.88% perceive that it is regular and 10.14% perceive that it is bad at the Educational Institution "Daniel Alomía Robles".

Keywords: Education Management

Introducción

La educación es el cimiento para impulsar el desarrollo de la sociedad, por ello, el complemento de su gestión institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria sirven de base al logro de los objetivos. Para lograrla, se requiere del esfuerzo y la participación de todos, como proceso fortalecedor de la gestión educativa. Sin embargo, los docentes la perciben en déficit, por su baja calidad y desigualdad; obstaculizando todo el proceso gestionaría en la institución.

El presente estudio tuvo como propósito diagnosticar el nivel de percepción de los docentes frente a la gestión educativa, el mismo que busca la contribución de los procesos hacia la calidad educativa.

La investigación presenta seis capítulos, los cuales se estructuran de la siguiente manera. En el capítulo I, se presenta el planteamiento del problema, los objetivos y su justificación.

En el Capítulo II se plantea el marco teórico que sustenta el análisis de la percepción docente frente a la gestión educativa. Se incluye, una revisión bibliográfica de estudios nacionales e internacionales con un glosario de términos.

El capítulo III designado variable, donde se identifica, se describe y se operacionaliza la variable.

El capítulo IV se registra el aspecto metodológico, el modelo de estudio, el diseño de investigación, la población, muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, la validez y confiabilidad del instrumento y los métodos de análisis de datos.

En el capítulo V, se establecen los resultados y la discusión de los mismos. Se finaliza con las conclusiones y recomendaciones, las referencias bibliográficas, apéndices y anexos relacionados con la información.

I. Planteamiento del problema

1.1 Realidad problemática

La educación año tras año busca responder a mejorar las potencialidades del ser humano, las condiciones de vida y lograr su convivencia social; ante esto los países unen esfuerzos a favor de una educación para todos y especialmente que transforme la educación.

Actualmente a nivel mundial ha disminuido el analfabetismo y ha aumentado el número de personas que reciben escolaridad, pero aún hay jóvenes que no culminan la primaria, ocasionando una carencia en competencias de lectura, redacción y cálculo. Sumado a esto se percibe presupuestos insuficientes que generan una enseñanza de baja calidad no acorde con el contexto globalizador. No cabe duda que se han logrado avances; pero aún no se alcanzan las metas propuestas. Obstáculos como el factor económico y político hacen que no sea igualitaria, con baja calidad de enseñanza y con docentes poco capacitados que logren contribuir al desarrollo de mejoras sostenibles, de competencias básicas y el uso de las tecnologías, haciendo que su formación sea continua con una carrera renovada.

En el contexto nacional, la desigualdad de la condición de los aprendizajes, el no saber enseñar para la vida, la insuficiente capacitación de los docentes y la mala condición de las instituciones, resultando necesaria la introducción de cambios y destinar mayores recursos para el sector educativo por ello, el gobierno deberá enfocar su política, planes y estrategias a garantizar que los sistemas educacionales den respuesta a incrementar la calidad educativa con equidad, identidad, inclusión,

diversidad y como necesidad social, base para transformar la realidad, mejorar la condición de vida y desarrollo del país.

Además, la presencia de la globalización en el presente mundo contemporáneo que traen consigo adelantos de ciencia, tecnología y comunicaciones, por el alto nivel de competitividad hacen necesario realizar transformaciones y reformular el sistema de gestión educativa en base a competencias que aporte a la eficiencia y calidad de la misma.

En el ámbito local, San Juan de Lurigancho es el distrito con mayor población, provenientes de todas las regiones, etnias y culturas del Perú. Cuenta con numerosos asentamientos humanos que carecen de servicios básicos, el ingreso económico es bajo y con una fuerte concentración de violencia social y familiar. Los gobiernos, las autoridades, las empresas, medios de comunicación y demás actores están comprometidos al desarrollo de la educación; ello implica la interrelación y articulación con el contexto, la diversidad, la economía a fin de participar con su desarrollo comunitario.

En el ámbito institucional, se ve afectada por los continuos cambios, la violencia e inseguridad que asecha a las escuelas. Este problema se encuentra relacionada con la desigualdad social, al no promover su progreso personal. A pesar de la práctica continua de planes, programas y proyectos que realiza la Institución Educativa Daniel Alomía Robles, no se logra que estas acciones sean transformadoras y que brinden un mejor servicio, afectando de esta manera la gestión y calidad educativa.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es el nivel de gestión educativa desde la percepción docente de la Institución Educativa “Daniel Alomía Robles”- San Juan de Lurigancho, 2017?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es el nivel de gestión institucional desde la percepción docente de la Institución Educativa “Daniel Alomía Robles”- San Juan de Lurigancho, 2017?

¿Cuál es el nivel de gestión administrativa desde la percepción docente de la Institución Educativa “Daniel Alomía Robles”- San Juan de Lurigancho, 2017?

¿Cuál es el nivel de Gestión pedagógica desde la percepción docente de la Institución Educativa “Daniel Alomía Robles”- San Juan de Lurigancho, 2017?

¿Cuál es el nivel de Gestión comunitaria desde la percepción docente de la Institución Educativa “Daniel Alomía Robles”- San Juan de Lurigancho, 2017?

1.3.1 Objetivo general

Determinar el nivel de gestión educativa desde la percepción docente de la Institución Educativa “Daniel Alomía Robles”- San Juan de Lurigancho, ¿2017?

1.3.2 Objetivo específicos

Determinar el nivel de gestión Institucional desde la percepción docente de la Institución Educativa “Daniel Alomía Robles”- San Juan de Lurigancho, ¿2017?

Determinar el nivel de gestión administrativa desde la percepción docente de la Institución Educativa “Daniel Alomía Robles”- San Juan de Lurigancho, ¿2017?

Determinar el nivel de gestión pedagógica desde la percepción docente de la Institución Educativa “Daniel Alomía Robles”- San Juan de Lurigancho, ¿2017?

Determinar el nivel de gestión comunitaria desde la percepción docente de la Institución Educativa “Daniel Alomía Robles”- San Juan de Lurigancho, ¿2017?

1.4 Justificación, relevancia y contribución

1.4.2 Teórica

Frente al panorama de la actual educación, la meta es alcanzar la calidad y el mejoramiento de la misma, el presente trabajo contribuye ampliando los conocimientos ya existentes, es decir, como respuesta al mejoramiento de la gestión educativa, desarrollo individual y de la sociedad; de esta manera, busca con conceptos básicos sobre gestión y mejora continua responder a las necesidades del contexto. Actualmente se requiere una gestión conformada por equipos directivos comprometidos que involucren su trabajo con los actores educativos y que sepan interrelacionarse en sus diversos procesos; ante ello, la presente investigación juega

un papel de importancia, ya que permitirá recolectar información sobre la gestión educativa que se da en la institución, resultados que se analizarán para la reflexión, corrección y mejora de las políticas de gestión. Asimismo, considerándola relevante para la calidad y desarrollo integral; mejora económica, cultural y social y pertinente en la medida que propicie un impacto en la mejora de la educación.

1.4.3 Práctica

Se realizó la investigación con el propósito de contribuir en el campo de la educación, de esta manera los resultados servirán para proponer estrategias que puedan solucionar y mejorar el servicio educativo a través de acciones correctivas, innovadoras, creativas. Asimismo, los motivos que llevaron a ejecutar esta investigación fueron la baja formación y la falta de capacitación de los directivos docentes frente a un contexto competitivo, siendo necesario y de importancia para garantizar las actitudes pedagógicas en los procedimientos que comprende la enseñanza y el aprender en la condición de la calidad educativa.

1.4.4 Metodológica

La presente investigación no pretende proponer un nuevo método, sino estrategias que ayuden al mejoramiento y calidad de la educación. Para alcanzar el objetivo del presente trabajo se ha empleado el método descriptivo, la técnica de la encuesta, los que demostraron una validez y confiabilidad significativa, convirtiéndola en aporte a enriquecer la condición educativa y ser utilizada en otros trabajos de investigación. A su vez el resultado obtenido permite demostrar su solidez y legitimidad.

1.4.6 Social

La baja calidad de la educación afecta el desarrollo individual, social, económico, por ello la presente investigación será de beneficio al generar situaciones de cambio para que puedan adecuarse a los estándares de existencia.

II. MARCO REFERENCIAL

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes internacionales

Riffo (2014) efectuó la investigación para obtener el grado de Doctor en Educación de la universidad Autónoma de Barcelona: “Gestión educacional y resultados académicos en escuelas municipales”. Su objetivo fue saber sobre la eficacia de los diseños de mejoramiento educativo, La indagación fue de tipo cuasi experimental, diseño descriptivo, correlacional. Con una población de 211 instituciones y la muestra fue de 51 instituciones. Menciona las siguientes conclusiones: Los directivos de las instituciones en investigación no clasifican las acciones de gestión en el campo del liderazgo, encargo curricular, convivencia escolar y cooperación a los estudiantes. En su trabajo el investigador sustenta que hay una mala gestión educativa impidiendo la relación y articulación de las dimensiones institucionales con los elementos que integran la comunidad educativa, por consiguiente, no se generan cambios de mejora, repercutiendo en la calidad, logro de los objetivos, desarrollo individual y social.

Ramírez (2012) ejecutó la presente investigación para obtener el grado de Magister en Administración en la Universidad Nacional de Colombia sede Manizales: “La Gestión educativa en la educación básica y media oficial de Manizales: un análisis desde las teorías administrativas y organizacionales. El objetivo fue si existe relación entre las teorías organizacionales, administrativas y la calidad de la educación. La investigación fue cuasi experimental utilizando el diseño descriptivo, correlacional. Su

población fue de 2182 profesores con una muestra de 327. El investigador arribó a las siguientes conclusiones: existe diferencias entre los juicios de los educadores y personal directivo; los educadores estiman que las variables están conectadas con la calidad, las relaciones con la configuración organizacional, el enfoque estratégico y las relaciones con el individuo desde el enfoque Humanista; en cambio los directivos se basan solo en el enfoque Humanista. El investigador refiere que los integrantes de la institución educativa tienen diversos enfoques sobre una adecuada gestión, olvidando que se encuentran inmersos en una estructura organizacional, donde su participación y objetivo común es base para una planificación estratégica, la cual permitirá facilitar el trabajo en equipo. Asimismo, su relación con los demás individuos gira según la doctrina humanista que busca el progreso y bienestar del individuo, el cual se encuentra en un continuo proceso de enseñanzas y aprendizajes teniendo en cuenta sus necesidades y capacidades para impulsar su desarrollo.

Aguilar (2012) efectuó la investigación para lograr el nivel de Magister en Educación de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán: “La gestión educativa en el nivel básico y su incidencia en el rendimiento escolar desde la perspectiva administrativa a lo interno de las instituciones educativas del distrito escolar 4 del municipio de El progreso, Yoro”. El objetivo fue establecer las capacidades directivas de liderazgo y su correspondencia como implementación para mejorar las acciones educativas y su repercusión en el rendimiento escolar en los alumnos del distrito No. 4, de educación municipio El progreso. La investigación fue de tipo cualitativo no experimental, transversal, diseño descriptivo, enfoque cualitativo, correlacional. Con una población de 24 escuelas con una matrícula mayor de 350 alumnos cada una y la muestra fue de 51 instituciones. Concluyo que es a través de las capacitaciones, las actitudes de los docentes la que llevaran a la mejora y la calidad educativa. De igual forma, no dejar de lado el involucramiento de todos los actores educativos, el apoyo de autoridades y las partes interesadas en el proceso educacional.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Yábar (2013) ejecuto el trabajo de investigación para alcanzar el nivel de Magister en Educación de la universidad Nacional Mayor de San Marcos: La gestión educativa y su relación con la práctica docente de la institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado. El objetivo fue inferir la correspondencia entre la dirección formativa y el ejercicio docente en la organización instructiva. La investigación fue cuasi experimental, con un diseño descriptivo, correlacional. La población fue formada por 700 alumnos y la muestra quedó en 44 docentes. Se arribó a las siguientes determinaciones: hay una correspondencia entre los procesos de la Gestión Educativa frente a las propuestas, evaluaciones, organización y realización de

la Práctica Docente en la Institución Educativa motivándolos diariamente a la ejecución de sus tareas. El investigador ratifica que hay una relación entre la gestión institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria con sus elementos; siendo el directivo pieza importante, capaz de liderar, planear y organizar a sus pares fomentando el talento humano de cada individuo mediante trabajo realizado ratifica la relación que existe entre la gestión su enseñanza aprendizaje hacia una mejor calidad de educación.

Torres (2014) realizó el siguiente trabajo de investigación para lograr el nivel de Magister en Educación de la universidad Nacional Mayor de San Marcos: Autoevaluación de la Gestión Educativa y calidad de aprendizaje según el modelo IPEBA. El objetivo fue saber si presenta correspondencia entre la Autoevaluación de la gestión educativa y la calidad del aprendizaje, como lo modela IPEBA. La investigación fue de tipo cuasi experimental, con diseño descriptivo, correlacional. La población fue de 195 personas y la muestra con la misma cantidad de 195 personas entre docentes, directivos y estudiantes. A las conclusiones que llego fueron: Hay una estrecha relación entre las distintas dimensiones de la autoevaluación como lo modela IPEBA en cuanto a calidad y nivel de enseñanza, la directiva de la institución y el desempeño docente enfocado a las competencias. Esta relación sirve como base hacia una interacción continua de un conjunto de procesos organizados que contribuyan al logro de metas, al desarrollo de los estudiantes, a la participación de la sociedad a través de nuevos proyectos aportando cambios de reflexión fortaleciendo y mejoramiento la calidad de la educación; que responda a las necesidades, retos y exigencias de una sociedad en constante cambio gracias al avance científico,

tecnológico, social, cultural y comunicativo. El permanente cambio es responder a mejorar la gestión y servicio educativo.

Chávez (2014) realizó esta investigación para obtener el grado de Magister en Administración de la Educación de la universidad Cesar Vallejo: Estilo de gestión educativa desde la perspectiva docente en el colegio Dominico “Rosa de Lima” del distrito de San Jerónimo de Tunan – Huancayo 2014. El objetivo fue detallar desde la percepción de los docentes las particularidades de la de gestión educativa. La investigación fue de tipo descriptivo, correlacional con un diseño cualitativo. Su población fue de 40 docentes de EBR, la muestra fue censal quedando establecido en 40 docentes de la misma institución. El investigador arribó a las siguientes conclusiones: el enfoque del discente relacionado con la identidad administrativa es base primordial para dirigir eficientemente a la institución educativa en todo lo que engloba el proceso de gestión. Se destaca que gestión educativa, juega un papel importante en la realización de las actividades, implicando la orientación, control organizado y la dirección permanente de los esfuerzos del individuo para su desarrollo e integración en una sociedad cambiante y competitiva.

2.2 Marco teórico

Bases Teóricas de la variable Gestión educativa

Conceptualización de gestión

Al respecto Cuevas (2010) refirió lo siguiente: Para conseguir los propósitos para el desarrollo de la organización se debe realizar una serie de procesos, acciones, intercambios y determinaciones (p.52). Saber gestionar es, encaminar y utilizar eficaz y eficientemente los recursos de la empresa mediante una serie de acciones sobre

planificación, estrategias, control, dirección y toma de decisiones con el fin de motivarlos al desarrollo, a las buenas relaciones interpersonales y equilibrio de la empresa manteniendo la estabilidad.

Una gestión eficiente servirá para mejorar el funcionamiento de la organización; ello implica, la utilización de sus recursos, la calidad que brinda y el logro de sus metas. Por ende, la gestión debe estar inserta en todas las áreas de la empresa, para que, de esta manera consiga posicionarse en el mercado, ser competitivo, hacer frente a sus pares y satisfaga las necesidades de sus integrantes y expectativas de crecimiento. Cabe resaltar, la gestión del talento humano; compuesta por individuos que, por su competencia, capacidad y habilidad, brindan confianza para su accionar en la institución; aportando potencialidad para determinadas áreas. Además, se trata de gestionar con estrategias las diversas situaciones que se presenten; como también, usar con habilidad los recursos, utilizar con destreza las condiciones y cualidades de su personal.

Definición de gestión educativa

UNESCO (2011) precisó: “La gestión en una institución formativa se enfoca en adaptar los fundamentos generales de la dirección administrativa al ámbito específico de la formación pedagógica” (p.26). Se trata de mejorar la institución educativa a través de una buena gestión, con un líder capacitado, reflexivo, adaptable a los cambios continuos, que sepa afrontar su contexto, organizar a sus pares y personal, monitorear y dar acompañamiento a las actividades consiguiendo la eficiencia, un nivel de calidad y desarrollo de sus actores educativos.

A partir de ello, el elemento fundamental es una adecuada organización basada en saber planificar sus acciones, organizar sus actividades, dirigir influenciando a sus pares, coordinar todos los procesos y mantener el control; fomentando la motivación en las áreas, asegurando los objetivos, el desarrollo y el cumplimiento de los mismos. Es decir, se logrará a través de la eficacia en el desempeño de sus integrantes y la eficiencia en la mejor utilización de todos sus recursos. Asimismo, con la identificación de las capacidades y talentos que disponga la organización y la forma de gestionar de su líder hará que la institución educativa se diferencie de las otras, logrando posicionarse del mercado competitivo con el cual tiene que lidiar día tras día para conseguir su permanencia.

Por tanto, el desarrollo de la institución educativa cae en manos de un buen gestor directivo, siempre que sea un estratega dinámico, comprometido al desarrollo de la institución y de sus integrantes, que garantice la mejora continua hasta lograr una formación de calidad, necesarias para afrontar la vida. Frente a su contexto el gestor debe propiciar la práctica de sus conocimientos, hacer frente a las necesidades y responder a las demandas personales, del grupo y de la comunidad.

Ezpeleta y Furlan (como se citó en Navarro y Llado 2014) al respecto nos dijeron: “Se relaciona con las decisiones de política, gestión, dirección y acciones” (p.25). La gestión educativa se ejecuta gracias al apoyo de todos los actores de la comunidad pedagógica y el papel que desempeñan sus actores; el director, los docentes, alumnos, padres de familia y personal administrativo, haciendo posible que los procesos formativos, directivos, comunitarios y administrativos logren el propósito deseado, garanticen la consolidación y el fortalecimiento del sistema, mejoren su

calidad y servicio satisfaciendo las necesidades de sus integrantes. Implica que, a través de la gestión educativa debe lograrse una transformación integral, por lo cual debe estar orientada a cambios e innovaciones que generen mejora en su servicio; a su vez, la integración a un mundo contemporáneo en la cual se pueda ejercer la competitividad para su prevalencia en la misma.

Álvarez, Ibarra y Miranda (2013) precisaron: La gestión educativa busca generar las condiciones de cambio, adecuadas para elevar la calidad educativa de manera sostenida (p.31). Es importante generar cambios tanto internos como externos con miras a mejorar e innovar la calidad de la enseñanza; a través de estrategias, planificaciones, decisiones, comunicación, flexibilidad y reflexión. Asimismo, es necesaria la participación de sus actores con la articulación conjunta de sus capacidades, habilidades y valores. Solo así, se podrá responder a las demandas, intereses y exigencias que se encuentran dentro del aula, de la institución y en la comunidad. Cabe resaltar, que todo este proceso debe articularse por un solo objetivo llamado estudiante, y que a su vez, este individuo debe aprender a aprender, siéndole útil para su re inserción en un mundo contemporáneo complejo, de constantes cambios, de retos, a la vanguardia de los avances científicos, tecnológicos y sociales, donde su prevalencia será marcada por su adaptabilidad, capacidad y competitividad para competir con sus pares.

Objetivos de la gestión educativa

Según UNESCO (2011) sostuvieron que: Permite la reflexión, análisis de las acciones administrativas del directivo proponiendo procedimientos para alcanzar una formación de calidad (p.12). El propósito es mejorar la enseñanza, partiendo de la realidad y

diversidad de sus estudiantes; lograr su calidad a través de la gestión educativa; supone responsabilidad, un liderazgo eficiente, docentes capacitados, proactivos, orientadores de los procesos pedagógicos. Es preciso destacar que un adecuado proceso educativo implica comprometer al líder y demás integrantes con los principios de equidad, relevancia, pertinencia, eficacia y eficiencia. Es decir, llevarlos a la reflexión y lograr cambios significativos en todas sus acciones para que puedan enfrentar las demandas de la comunidad, las adversidades de la vida y asimismo su desarrollo como persona.

Es preciso, señalar que su concepto va más allá del administrar y dirigir; ya que implica, desarrollar objetivos en los cuatro ámbitos de la gestión, cuyos procesos siempre deben estar interrelacionados, en los cuales se debe destacar una planificación organizada, con monitoreo de las actividades, la interrelación entre sus componentes pedagógicos y sobre todo el soporte de sus miembros para maximizar el logro de los aprendizajes. Por ello, es preciso trabajar con un enfoque actualizado como cultura organizacional, orientado a la diversidad, necesidad, al mejoramiento continuo y de esta manera permitir el fortalecimiento de los conocimientos. Asimismo, con la interrelación de estos procesos se forman herramientas de apoyo para mejorar la enseñanza y formación permanente que a su vez nos dirige hacia la eficacia, eficiencia, productividad y equidad educativa, al avance económico, social y el acceso a los servicios básicos como derecho que toda persona debe tener.

Procesos de gestión

Los procesos que se accionan en una institución están interrelacionados con los recursos y actividades con el propósito de fortalecer su gestión; esto se realiza con la

participación directa de todos sus integrantes a través de actividades que permitan cumplir con los acuerdos y demandas. Además, las personas o persona responsable de estos procesos deberán de potencializar el trabajo orientando las tareas a la utilización apropiado de los recursos, organizando responsabilidades, monitoreando y evaluando.

Según Bravo (2009): es todo lo concerniente a las secuencias de interrelación con los elementos que la conforman para reconocer, interpretar y mejorar el servicio de la organización elevando el nivel estratégico y de satisfacción de los usuarios (p.22). Los procesos sistémicos a través de su visión global, permiten entender las actividades que se desempeñan, facilitando el camino del líder para manejar su institución; su dirección, organización, planeación y de sus procesos de gestión; se suma, los procesos que desempeña el docente para mejorar su enseñanza y lograr el aprendizaje esperado de sus estudiantes. De esta manera, se garantiza la obtención de mejorar los resultados, basada en aportaciones continuas de creatividad, imaginación y sentido crítico.

Esto implica, flexibilidad, adaptarse a los cambios, tener capacidad para manejar un planeamiento transformador del servicio o producto en resultados de calidad, una organización con procesos interconectados, saber direccionarlos para su ejecución, un control constante para saber si se están cumpliendo con los objetivos y la evaluación final con resultados a aumentar la productividad, la eficiencia en el uso de los recursos, mejorando los esfuerzos y la competitividad dirigidos a satisfacer las necesidades, afrontar los problemas y considerar las demandas de acuerdo a una realidad en continuos desafíos, innovaciones y cambios.

Fases de los procesos de gestión educativa

Una planificación con objetivos y estrategias hace posible que funcione la gestión institución educativa, ayuda a tomar decisiones en función a la realidad, asegurar la distribución y el buen uso de los recursos, solucionar los retos y adaptar la enseñanza a la diversidad que presente cada estudiante. Inclusive los actores educativos deberán tomar conciencia de la importancia de su participación; ser flexibles, proactivos permitiendo encaminar, afianzar el proyecto educativo para asegurar la calidad de los resultados; es decir la calidad de educación.

Toda ejecución de los planes implica dividir las funciones de una manera organizada, con la utilización eficiente de los recursos. En este proceso, el líder dará seguimiento de las responsabilidades asumidas por sus integrantes; influyendo en el comportamiento de sus actores educativos y dando dirección a los cambios, acorde con el contexto, la realidad contemporánea y la diversidad de su medio. Además, los prepara a ser críticos, proactivos, responsables, capaces de enfrentar y resolver retos de su vida cotidiana.

El monitoreo, es otro de los procesos que favorece el avance de los objetivos, en la cual se irán analizando y verificando las acciones tomadas y si se están desarrollando según lo planeado. Así, también, de dar medidas de corrección si el caso lo amerita; a través del apoyo técnico, orientaciones y la evaluación reflexiva, dinámica; que sirva de información para la toma de decisiones con asesorías estratégicas para retroalimentar, modificar y mejorar la calidad de los procesos. De esta manera, se van obteniendo resultados deseables para el desarrollo integral con miras hacia la mejora continua y la optimización de la calidad del servicio.

Calidad educativa

IPEBA (2012) manifestó: Es el conjunto de combinaciones entre eficacia, eficiencia, en la cual el sujeto debe desarrollarse con equidad, pertinencia y relevancia (p.13). Se consigue la calidad cuando la formación se imparte con igualdad, logrando metas en el menor tiempo, minimizando recursos y logrando el desarrollo integral y social.

Planificación

Muñoz (2012) planteó: la planificación implica un reajuste permanente entre medios, actividades y fines (p.13). Teniendo en cuenta lo mencionado, se basa en un conjunto de decisiones permanentes, las cuales se llevan a la práctica por medio de una planificación y direccionadas a lograr los fines propuestos. Ello, posibilita la formación y superación individual y de la comunidad. Asimismo, en la Planificación educativa las decisiones que se toman están referidas a la contextualización institucional, donde se permite, que la práctica docente se desarrolle metódica y ordenadamente. En el caso de la Planificación estratégica se vincula la realidad a través de procedimientos de persuasión, negociación con el fin de realizar cambios en busca de mejoras.

Liderazgo

Barquero y Montero (2013) consideró: El líder es la persona capaz de organizar y administrar el buen cumplimiento de la institución propiciando el cambio y la innovación (p.48). El buen líder, no es el que tiene jerarquía de mando, sino, el que tiene la habilidad de influenciar en los demás. Asimismo, debe tener la capacidad de comunicarse, adaptarse a su entorno, mostrar sensibilidad, valoración hacia los demás y respeto hacia la diversidad. Además, es necesario que sepa motivar y mantener una

atmósfera de seguridad, flexible frente a los continuos cambios producto de la globalización y avances científicos, tecnológicos, sociales.

Entonces podemos concluir que, el líder es la persona con capacidades y habilidades de administrar; de influir, de dirigir, de transformar, de saber comunicar; de saber direccionar los procesos y que cada uno de ellos se mejore y fortalezca a través de su interrelación. Teniendo en cuenta lo mencionado, saber gestionar es clave para obtener los objetivos y contribuir al progreso personal, de la institución educativa y de la comunidad y desarrollo del país.

Estrategias

Cuevas (2010) nos dijo: Las estrategias son planes con un determinado objetivo y cimiento para una adecuada organización, dirección, control y evaluación (p.80). En este sentido, por encontrarnos en un mundo competitivo debemos enfocar nuestras acciones y orientar el proceso administrativo aprovechando las oportunidades que nos brinda el medio que nos rodea y utilizarlas según el requerimiento de la situación, pudiendo ser de competencia, desarrollo, penetración, ya que permitirán alcanzar con éxito nuestras metas, favoreciendo al desarrollo de la misma, su crecimiento y mantenimiento.

Las estrategias son acciones ideadas de todo ser humano, que contienen un conjunto de continuos aprendizajes, competencias, experiencias y dedicación que buscan el beneficio a través de un resultado determinado. En el ámbito pedagógico, las estrategias ayudan a mejorar el desarrollo de enseñar y de aprender por medio de técnicas, métodos, estilos y todo lo que pueda proporcionar un apoyo para este fin. Además, se puede

mencionar que es el arte de saber planear y encaminar para lograr encaminar la formación del estudiante.

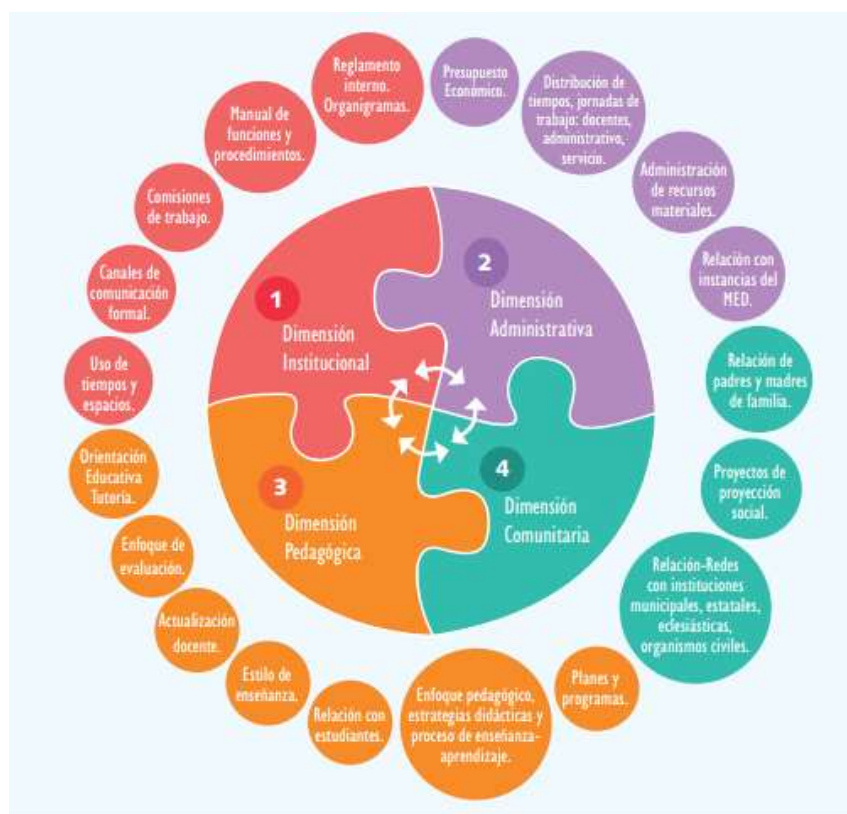
Proyecto

Barboza y Moura (2013) consideraron: Son modelos que utiliza un conjunto de recursos encaminados a la ejecución de propósitos determinados, pueden considerar un tiempo único y requerimientos limitados, (individuos, duración, elementos) (p.18). El planteamiento de un proyecto nace de una necesidad común, así mismo, como antesala a esta realización se deberá de seguir una serie de planes y programas. Uno de los requisitos para orientar su viabilidad; es que todos los elementos que intervienen deben de encontrarse interconectados; esto es, para definir diseños, plazos, ejecuciones, responsabilidades, monitorios y evaluaciones. De esta forma, se estará asegurando, desde el inicio del proceso, su mejoramiento en cada etapa. Concluyo, en que, se realizan todas estas acciones con el propósito de obtener logros en cada fase y que a su vez, finalice en un resultado de calidad, que satisfaga la necesidad o inquietud existente.

Dimensiones de la gestión educativa

UNESCO (2011) lo definió como: Todos los elementos que interactúan para el fortalecimiento de acciones pedagógica, administrativa, institucional y comunitaria (pp. 32- 33). Se orienta, a la necesidad de una gestión educativa eficiente y eficaz para lo cual toda institución requiere de la incorporación de estructuras o dimensiones articuladas e interrelacionadas, que fortalezcan y modelen sus acciones con los diversos ámbitos; lo asemejamos a un engranaje que da vida a la organización, con el fin, de alcanzar resultados óptimos.

Figura 1. Dimensiones e indicadores de la gestión educativa



Nota: UNESCO (2011)

Dimensión 1: Gestión Institucional

UNESCO (2011) nos refirieron: Es el desenvolvimiento autónomo, flexible y competente de la institución para lo cual es necesario impulsar las capacidades y habilidades de sus integrantes, saber adaptarse a los cambios y exigencias del contexto (p36). Se refiere a la gestión que realiza el líder directivo en cuanto a la conducción de la institución, partiendo de una planificación de las metas; para luego, organizar el trabajo, los recursos y a sus representantes; dirigir, supervisar y evaluar las funciones con decisiones pertinentes; además, de otras capacidades y habilidades que sirvan de apoyo para el desarrollo y funcionamiento armónico de la educación.

Cabe resaltar que, involucra la conducción al cambio, la facilitación a la apertura de caminos para alcanzar la eficiencia, eficacia, pertinencia y relevancia; la transformación de la educación a una educación de calidad. Así mismo, se debe contar y estar dirigido por una persona con liderazgo, con don estratega, capacitado, con ideas modernas, innovador, creativo, reflexivo y sobre todo que su poder se cimiente en sus competencias, conocimientos, habilidades y experiencias. Además, que se encuentre motivado para llevar a la organización a su impulso y asumir el compromiso de conducir a la institución formativa hacia las metas propuestas. (Navarro, 2014, p.26).

Instrumentos de la gestión institucional

Toda gestión institucional requiere del apoyo de instrumentos o herramientas que van a servir de base para guiar las acciones planificadas: ya sea en lo administrativo y pedagógico, esto implica, procesos democráticos, participativos, reflexivos y de responsabilidad de todos sus integrantes y actores frente a los compromisos que afrontara.

Proyecto educativo institucional (PEI)

Tomioka, Quijano y Canavesi (2014) sostuvieron: Son los lineamientos generales de gestión que se desarrolla cuando se aprueba un proyecto educativo (p.99). Es un instrumento de planificación, que se encuentra articulado con la doctrina educativa del estado, eje integral que orienta la gestión, responde a un fin común o necesidades de los estudiantes. Su elaboración implica la reflexión y construcción sobre la identidad que se quiere, por tal motivo se encuentra comprendida en la visión, la misión, los valores y el perfil de sus estudiantes; sumado a esto, un diagnóstico del conocimiento

de sus estudiantes; la proposición formativa y la propuesta administrativa. Asimismo, se realiza en acuerdo y colaboración con los integrantes de la comunidad y demás actores educativos. En consecuencia, debe ser abierto, receptor de posibles soluciones, flexible a los cambios, que permita ser actualizado y modificado con el propósito de mejorarla para conseguir la calidad de educar.

Proyecto curricular institucional (PCI)

Moreno y Hurtado (2010) manifestaron: Es en esencia un modelo educativo que surge de la voluntad e ideología del profesorado que lo elabora (p.54). Como herramienta de planificación a mediano plazo, es articulada con el proyecto educativo institucional, elaborado de acuerdo a las características de su diversidad social, cultural; el diagnóstico de la realidad y su contexto ecológico; la cual puede estar sujeta a cambios; reflexivo teniendo en cuenta la primacía, la inclusión y características de sus estudiantes.

Asimismo, contiene la demanda formativa de calidad para el desarrollo personal, el dominio y capacidades que se anhela como perfil del estudiante considerando su característica, contexto y diversificación; con la participación orientadora de los docentes, quienes están comprometidos a mejorar la calidad de enseñanza. Al respecto es preciso contar y destacar la importancia de acciones referidas a programaciones anuales, unidades programáticas y sesiones de ejercitamiento.

Plan anual de trabajo (PAT)

MINEDU (2016): Es una herramienta de gestión que encamina las actividades de la Institución formativa en función de los aprendizajes (p.4). Como mecanismo operativo y planificador su tiempo de vigencia es de un año. La comisión encargada debe lograr

que las propuestas que se plantearon en el proyecto educativo institucional sean concretadas en los planes anuales orientando las acciones de forma progresiva y en periodos breves que pueden ser de tres meses. Además, se centra en la orientación de las acciones educativas, el aprendizaje, la evaluación y sus resultados con el fin de detectar nuevas situaciones de preocupación y mejorar las ya existentes apoyados y con criterios de organización por parte de la comunidad educativa.

Reglamento interno (RI)

Las disposiciones técnicas y administrativas que contiene el reglamento interno, encamina a todos sus integrantes a través de normas orientadoras de sus obligaciones. En tal sentido, existe una articulación de los deberes de sus integrantes con las necesidades de la institución; Es así, que la institución va asegurando los derechos y normando las prohibiciones de los trabajadores, para el mejoramiento, cumplimiento y participación de los mismos; sin romper las relaciones entre el medio físico y humano.

Asimismo, como forma de comunicación complementa el objetivo que se desea alcanzar, los lineamientos básicos para una mejor convivencia y los casos no apreciados en la ley de educación. Adicionalmente se encuentran las funciones, responsabilidades, obligaciones, beneficios de los directores, maestros, personal administrativo y de seguridad, alumnos y padres de familia. (Tomioka, Quijano, Canavesi, 2014, p.99).

Informes de gestión anual (IGA)

UNESCO (2011) refirió: “Es un instrumento de gestión que se formula al finalizar el año escolar y permite la sistematización de los logros, avances y dificultades en la ejecución del plan anual de trabajo” (p 95). Dentro de la institución, como parte de su

proceso de gestión, el líder directivo expone a través de informes la autoevaluación sobre los logros de desarrollo del docente en cuanto a enseñanza aprendizaje y mejoras en la utilización de los recursos. Además, de las acciones que se tomaron, para dar solución a los diversos proyectos, el equipo directivo dará pautas y recomendaciones reflexivas partiendo de su realidad y contexto ecológico, permitiéndoles alcanzar el objetivo.

Organigramas

Los sistemas de organización se representan en forma intuitiva y con objetividad en los llamados organigramas conocidos también como cartas o graficas de organización. (Reyes, 2005, p.226). El organigrama presenta de manera sintetizada el armazón de la organización, exponiendo su información en forma vertical, es la más común, grafica en la parte superior la función de mayor rango y hacia la parte inferior se ramifican los demás niveles; el horizontal representa al nivel de mayor jerarquía en el extremo izquierdo y a los demás niveles los ordenadas en columnas unidas por líneas horizontales; el mixto une el esquema horizontal y vertical y por último el circular que centra al de mayor nivel, las de menor nivel las representa hacia los extremos y si tienen la misma jerarquía en una misma orbita.

Estas representaciones esquemáticas plasman la interrelación que tiene el nivel de mayor importancia en jerarquía con los demás niveles en cuanto a poder, decisión, función y responsabilidad. Es necesario destacar, que el organigrama debe estar esquematizado de manera sencilla para que pueda ser comprendido, pudiendo ser flexible a la realización de cambios. Concluyo en decir, que es la puesta de una idea gráfica sobre la estructura de la institución, esquematizando cada segmento funcional,

por orden organizativo de jerarquías, de autoridad y de compromiso de sus integrantes (Cuevas, 2010, p. 28).

Manual de funciones y procedimiento

Cuevas (2010) refirió: El manual de organización y funciones son documentos operativos que detallan la estructura, funciones, relaciones de coordinación y tareas de las diferentes unidades orgánicas de una institución (p.28). Describen de manera ordenada y estandarizada las funciones de cada área y las acciones que debe seguir el personal a nivel operacional, unificando criterios para su desempeño, organizando procedimientos para cada sector y garantizando un control eficiente, eficaz para el desarrollo de su gestión educativa. Además, los procedimientos implican una secuencia cronológica, coordinada, para efectuar las funciones, minimizando conflictos, promoviendo el orden y sujeto a cambios reflexivos de acuerdo al contexto y realidad.

Comisiones de trabajo

Cejas (2012) mencionó: Encargar implica un nivel de jerarquía y sobre todo tener el compromiso de cumplir con la tarea y con nuestros compañeros, maestros (pp. 229 - 230). El trabajo de las comisiones es ejecutado por equipos con un número reducido de integrantes, enfocado en un objetivo específico y realizado en un tiempo corto; se pretende establecer comisiones conforme a la peculiaridad de los mismos integrantes y a su tiempo de disponibilidad. Por tal motivo, las comisiones que integran los educadores en la entidad formativa ayudan al fortalecimiento de las necesidades de sus discípulos. Estas comisiones, se realizan a través de: concursos, festividades, eventos y acciones que promueven y promocionan la buena salud, cuidado del medio ambiente,

seguridad, mejora de la convivencia y práctica de los valores garantizando una educación de calidad

Canales de comunicación formal

Escalera (2014) consideró: Que, es de carácter oficial y referida a los canales establecidos en la institución para difundir sus mensajes a los diferentes niveles de la estructura organizativa” (p. 42). En las instituciones educativas la comunicación formal sigue una cadena jerárquica, donde los mensajes que se emiten y reciben son oficiales, exactos sin que las palabras tomen dimensiones diferentes e influyan de manera perjudicial para la institución. Por tanto, la buena gestión de las instituciones educativas implica procesos de correspondencia entre transmitir y comprender la conducta de sus integrantes. Así, puedo decir, que en toda institución la comunicación es fundamental para una mejor correspondencia y convivencia entre las personas; haciéndose efectiva mediante rutas organizacionales libres, flexibles; de manera escrita, la cual asegura la oportuna y adecuada llegada de la comunicación.

Uso de tiempos y espacio

García, Díaz y López (2001): El tiempo estructura el trabajo docente que a su vez es estructurado por él y, por tanto, es algo más que una simple contingencia menor de la organización (p.60). Una educación de calidad requiere de la utilización eficiente del tiempo en la jornada escolar, en donde la organización demanda estrategias que permitan el máximo provecho de la eficacia de sus actores educativos, regulando la realidad y asegurando el logro de los objetivos. También, se relaciona con el tiempo que el docente utiliza para entregar una enseñanza diversificada, la preparación formativa según el contexto, desencadenándose en la evaluación. Implica a su vez, la

permanencia en la institución, las reuniones con sus pares, con los padres de familia y respecto al estudiante; el tiempo para su aprendizaje, su recreación y su convivencia estudiantil.

García, Díaz y López (2001): El espacio no solo implica el contexto material, también las interacciones que este favorece o dificulta el trabajo de los docentes con los estudiantes en la institución educativa (p.58). Los espacios deben responder a las necesidades, características de su contexto y la diversidad de los estudiantes debiendo ser seguros para la ejecución de las actividades escolares sin estar expuestos a peligros; acogedora que le permita garantizar su actuar libre potenciando sus destrezas, capacidades de exploración, experimentación e investigación; ventiladas que garanticen su integridad física; con ambientes agradables que proporcionen un bienestar emocional y social; iluminadas facilitando su trabajo individual como grupal. Por tanto, el estudiante requiere de un espacio educativo y de una formación que lo motive a la realización de sus actividades y le permita el logro de sus aprendizajes en función de sus intereses.

Dimensión 2: Gestión Administrativa

UNESCO (2011) definió: Hace referencia a la búsqueda de intereses individuales en coordinación con los intereses de la entidad formativa, facilitando la elección de decisiones que deriven en tareas concretas para pensar cómo llegar a los objetivos institucionales (p.36). Sus funciones se encuentran basadas en un conjunto de procesos orientados a la planificación, organización, dirección y control de sus recursos con el objetivo de mejorar sus servicios y lograr sus metas; deben ser efectuadas en orden jerárquico, interrelacionadas una con otra, realizándose cada etapa al mismo tiempo; ya que las cuatro formas un proceso administrativo. Por ello, el director como líder

administrativo, debe plasmar sus estrategias, habilidades y capacidades para realizar su gestión; romper con modelos habituales y afrontar cambios frente a los actuales retos. Asimismo, es preciso contar con la colaboración de todos los elementos educativos e integrantes comprometidos a lograr los objetivos del proyecto educativo y desarrollo de sus estudiantes.

Es un reto que asume un verdadero líder educativo, caracterizado por su motivación a trabajar, de adaptar su gestión y realizarla con oportunidad, con el propósito de implementar los objetivos de la institución a las necesidades inclusivas de sus estudiantes, y que dé como resultado a la contribución del bienestar individual y social. De esta manera, se da una transformación progresiva en lo administrativo y pedagógico abarcando los recursos materiales y financieros que se encuentren disponibles; así como también, hacia una correspondencia de mejora para el docente, en su relación con su líder, con sus pares y estudiantes; la cual se torna necesaria para el buen desempeño, el progreso continuo, desarrollo, eficiencia y calidad de la organización.

Relación con instancias del MED

Por su parte UNESCO (2011) consideró que: El Ministerio de Educación es responsable de diseñar los currículos básicos nacionales. En la instancia regional y local se diversifican con el fin de responder a las características de los estudiantes y del entorno; en ese marco, cada Institución Educativa construye su propuesta curricular, que tiene valor oficial (p.80). El Ministerio de educación a través de sus instancias autónomas descentralizadas como Direcciones Regionales de Educación, Unidades de Gestión Educativa Local se interrelacionan con las entidades formativas estableciendo supervisiones de las funciones de los directivos y docentes; se suma a

ello, el acompañamiento y asesorías pedagógicas en las instituciones educativas. De esta manera, se estará garantizando un servicio formativo de calidad; fomentando la participación comunitaria y apoyando la inclusión la cual pueda lograr un perfil de desempeño docente y un perfil ideal de egreso para el estudiante,

Administración de recursos materiales

Martínez (2012) opinó: Es localizar los faltantes y necesidades materiales, requerir y gestionar su adquisición y ejecutar su mantenimiento (p.43). Implica, la utilización racional y eficiente de los recursos materiales con que cuente la institución, según las actividades y fines del proceso enseñanza y aprendizaje. En tal sentido, se trata de administrar los espacios adecuados, las cantidades indispensables que se requieren como aulas, laboratorios, bibliotecas, salas de cómputo, talleres, patios, lozas deportivas, zonas recreativas, mobiliario y servicio higiénicos. Asimismo, para garantizar y propiciar una buena gestión y servicio de calidad las instancias del Ministerio de educación se encargaran de proveer a las instituciones, textos y materiales que orienten su formación.

Distribución de tiempos jornadas de trabajo: docente, administrativo, servicio

Razo (2015) precisó: Tiempo, como la cantidad de instrucción que el docente destina, de manera consciente y deliberada, a sus acciones pedagógicas para influir en los aprendizajes de los estudiantes (p.4). La forma en cómo se utiliza y destina adecuadamente el tiempo en actividades dentro de la institución educativa durante la jornada escolar supone un aprovechamiento para las actividades de enseñanza y aprendizaje en los estudiantes. En la actualidad, una enseñanza efectiva dependerá de cómo organice y gestione su tiempo el docente; esto implica, un cambio en el flujo de vida y economía de los estudiantes, docente y familia.

Presupuesto económico

Martínez (2012) sostuvo: Es un conjunto de probabilidades en el cual se calculan los recursos de un plan previniendo los riesgos del objetivo, este cómputo aproximado se cumple en un tiempo y en determinadas condiciones (p.32). En este sentido, mediante la proyección del presupuesto económico se fijan prioridades que permiten a la institución elaborar un plan de acciones con el objetivo de reducir los gastos, prever pérdidas, manejar adecuadamente los fondos o según las necesidades requeridas. Como herramienta de control debe incluir un análisis, su propósito, el tipo de periodo.

Recursos humanos

Al hablar de humanos, nos referimos al principal activo y recurso base de toda organización, a través de ellos se logra la eficiencia en la mejor y menor utilización de los recursos y eficacia en lograr y cumplir con los objetivos propuestos. Este recurso es complementado con la capacidad y talento de los integrantes de la organización, su gestión suministra un proceso en cadena de motivación, creatividad, proactividad y comunicación formando la identidad de la institución.

Al respecto Chiavenato (2007) considera: La administración de los recursos humanos consiste en la planeación, la organización, el desarrollo, la coordinación y el control de técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal y la organización el medio para que las personas que laboran en ella alcancen los objetivos individuales” (p.122). En este sentido, los puestos deben ser ocupados desde la inquietud que tengan los trabajadores, es decir, vinculándolos al área donde demuestren más competencia, por ello lograr un equilibrio de beneficio laboral es poder enfrentar los continuos

cambios y retos que el contexto demanda para alcanzar un adecuado desarrollo y la educación que queremos. La mejor manera de realizar un trabajo es estar a gusto con el mismo.

Dimensión 3: Gestión Pedagógica

UNESCO (2011) definió: Es el conjunto de procesos fundamentales del quehacer de la entidad formativa y los miembros que la integran (p.36). El ámbito de la pedagogía, es todo lo concerniente a enseñar y aprender. Es un reto, que implica, la elaboración de estrategias sobre enseñanza y aprendizaje haciendo reflexión que la educación es inclusiva, en donde la enseñanza debe adaptarse al contexto, realidad y necesidades de los estudiantes. Actualmente, se evidencia una sociedad inmersa en continuos cambios y avances tecnológicos, producto de la globalización, haciendo que la comunidad exija y demande una educación de calidad; en donde no solo sean, modeladores que imparten conocimientos, sino que, formen estudiantes que desarrollen sus capacidades y de esta manera les sirva para la vida, su crecimiento personal, social y sepan afrontar los continuos cambios de la sociedad.

Entonces, un docente no solo debe estar capacitado y actualizado para ejercer su labor de orientador; sino también, debe saber motivar, programar estrategias para llegar al estudiante. Por ello, la formación continua del educador garantizará y fortalecerá su enseñanza. Esta realización se ejecutará a través de actividades planificadas, elaboración de programas curriculares y la ejecución de estrategias didácticas que garanticen el desarrollo de enseñar y aprender para una educación de calidad. En este sentido, el docente debe aprender a aprender, naciendo y motivando en él, el autoaprendizaje complementando su formación profesional. Es determinar los fines y

objetivos específicos o la razón de ser de la institución educativa en la sociedad (Martínez, 2012, p.86).

Estilo de enseñanza

Oviedo, Cárdenas, Zapata, Rendón, Rojas y Figueroa (2010) mencionaron: Son los procedimientos particulares de interactuar en el aula, su enseñanza que emplean los docentes y que, evidencian los conocimientos que poseen (p.32). Al hablar de estilos nos referimos a que cada docente tiene una característica peculiar de enseñar que lo caracteriza de los demás, esta particularidad se relaciona con modelos, estrategias, planificaciones, técnicas pedagógicas y componentes personales, la decisión que él tome para guiar y transmitir información se evidencia en su estilo de enseñanza. Por tanto, supone todas las acciones y decisiones que tome para enfrentar su tarea informativa y orientadora. Hoy en día, por la diversidad del contexto se ha generado caminos alternativos que lleven hacia la mejora de nuestra enseñanza y que el aprendizaje debe ser significativo.

Actualización docente

Martínez (2012) manifestó: Una capacitación continua proporciona al docente el uso de modelos acordes con la realidad, el espacio, el tiempo y la tecnología (p.40).

Actualmente se busca que los estudiantes tengan un buen desempeño, sean competitivos, pero para lograrlo se debe promover un nivel de conocimiento en el docente, con compromiso de su gestión y planeación pedagógica; con características que le van a dar calidad y que permita cumplir con los objetivos planteados. Así también, el perfeccionamiento continuo, las capacitaciones, permiten que el docente se encuentre preparado a nuevas coyunturas y realidades; es decir, se convierte en un ser

competitivo, capaz de hacer frente a contextos diversificados y realidades cambiantes producto de la globalización, ciencia y tecnología. Por tanto, Se necesita un docente eficiente, con condiciones para ser guía, orientador y que sepa adaptarse y mantenerse a un contexto inclusivo.

Enfoque de evaluación

MINEDU (2015) consideraron como: Proceso permanente de la evaluación del estudiante (p.52). Es mediante la evaluación que el docente recoge juicios del logro, de las competencias de sus estudiantes, entonces, no se trata de saber conocimientos, sino de saber actuar frente a situaciones problemáticas, las estrategias que emplea, su interacción con los demás. La evaluación como proceso continuo, participativo y de reflexión debe adaptarse según las características, diversidad y necesidades de cada estudiante para mejorar la forma de enseñar y lograr un correcto aprendizaje.

Al respecto, la capacitación se ofrece como un medio de desarrollo, tanto para el maestro, como para el aprendiz; se sustenta en la valoración sumativa y formativa según la capacidad, habilidad, actitud, creatividad y desempeño de los estudiantes. Como proceso cognitivo continuo, debe ser dinámica y estar al mismo tiempo al ritmo de los avances. Además, es necesaria la información de logros, recomendaciones y retroalimentación creando oportunidades hasta que logre el aprendizaje significativo.

Orientación educativa, tutoría

Blasco y Pérez (2012) refirieron: La tarea tutorial de todo profesor debe ser integradora, equilibradora, personalizada y complementaria de la docencia en general (p.60). La entidad formativa junto a los docentes tiene la tarea conjunta de dedicar tiempo y brindar espacios para escuchar y orientar a los estudiantes partiendo de las

necesidades y características de cada uno; contribuyendo a su integración, potenciar su desarrollo personal, su integración, una mejor convivencia con sus pares y demás integrantes de la sociedad. Asimismo, los que integran la comunidad, como: los padres de familia, estudiantes, trabajador social, psicólogo, asesor pastoral y demás deben comprometerse con esta tarea.

La tutoría tiene una tarea formativa que refuerza la adquisición de capacidades, actitudes, valores; un rol preventivo de saber actuar frente a las dificultades ayudando a la formación de los estudiantes; permanente por medio de la relación docente estudiante mediante el acompañamiento; personalizada con apoyo individual según las características, necesidades, contexto y diversidad. Tutorías, con planes de orientación y apoyo para realizar transformaciones en el estudiante y lograr progresos importantes para su desempeño académico (Martínez, 2012, p.75).

Dimensión 4: Gestión Comunitaria

UNESCO (2011) definió: Es la forma en el que el establecimiento formativo se vincula y comunica con la sociedad de la cual es parte, conociendo y entendiendo sus condiciones, carencias y requerimientos (p.37). Implica una gestión de colaboración dinámica, comprometida, de todos los miembros de la sociedad en las actividades y decisiones sobre sus demandas contribuyendo al logro de beneficios y desarrollo económico, cultural, social, individual y colectivo. Se requiere que la comunidad sea capaz de afrontar los cambios en la búsqueda de respuestas a sus problemas y que ellos administren con eficiencia, eficacia y equidad mejoren su calidad de vida. Promueve la participación de cada uno de los diferentes actores en las decisiones dentro de la organización (Álvarez, Ibarra y Miranda, 2013, p.152). Por lo tanto, una comunidad

que apoye y participe en el desarrollo de sus integrantes, se convierte en elemento inseparable para la interacción entre la institución formativa y los estudiantes.

Relación de padres y madres de familia

Martínez (2012) se refirió a: Son las relaciones con tutores, padres de familia y relaciones con las organizaciones sociales, políticas, religiosas, empresariales, de comunicación (p.19). El objetivo común es educar por medio de la trilogía educador, estudiante y sociedad, como única; precisando encontrar correspondencia y continuidad entre lo que se imparte y práctica. Por tanto, la conexión familia-escuela se propone como un mecanismo esencial para el progreso de los procesos y productos formativos. Las instituciones en colaboración con los padres deben propiciar un ambiente de buena convivencia, confianza, valores, cordialidad, respeto y sobre todo hacia el logro de intereses comunes. Cabe resaltar, que los padres no solo desean cubrir sus necesidades; sino, el de mejorar la condición de vida, buscando una educación acorde con la realidad y contexto.

Proyectos de proyección social

Fernández y Guimarães (2013) sostiene que: Los proyectos se desarrollan para atender a necesidades externas e internas y buscar soluciones (p.21). A partir de estos proyectos sociales se establece un compromiso de servicio entre la institución educativa y la sociedad en busca de la formación, desarrollo humano y calidad de vida. Por ello, es preciso contar con prestaciones de asesorías, teniendo en cuenta la implicancia de la conservación del medio ambiente, salud, charlas sobre nutrición, prevención de enfermedades, planificación familiar; servicios psicológico,

odontológico, pastoral. Es más, muchas de estas acciones contribuyen como estrategia, al permitirles oportunidades y herramientas de formación para los estudiantes.

Relación redes con instituciones municipales, estatales, eclesiásticas, organismos civiles

UNESCO (2011) planteó: se requiere de la participación de todos los miembros de la sociedad: funcionarios, agencias de cooperación, de ONG, profesionales, líderes de opinión, docentes, padres de familia y la población en general (p.70). Hace referencia a todo lo referente a organizar, coordinar redes con instituciones, propiciando que sus miembros no se alejen y facilitando canales de comunicación. Las escuelas a través de su vínculo con las instituciones del sector salud se promueve la cooperación compromiso convenios y la cooperación con organismos estatales, municipales y demás permiten la obtención de apoyo a través de la subvención para trabajos públicos y apoyos económicos esporádicos.

III. Variables

3.1 Identificación de variables

Gestión educativa

3.2 Descripción de variables

3.2.1 Definición conceptual

“La gestión educativa busca aplicar los principios generales de la gestión al campo específico de la educación” (UNESCO, 2011).

“La dimensión institucional promueve y valora el desarrollo de habilidades y capacidades individuales y de grupo, con el fin de que la institución educativa se desarrolle y desenvuelva de manera autónoma, competente y flexible, permitiéndole realizar

adaptaciones y transformaciones ante las exigencias y cambios del contexto social”

(UNESCO, 2011).

“La gestión administrativa, busca en todo momento conciliar los intereses individuales con los institucionales, de tal manera que se facilite la toma de decisiones que conlleve a acciones concretas para lograr los objetivos institucionales” (UNESCO, 2011).

“La dimensión pedagógica, es el proceso fundamental del quehacer de la institución educativa y los miembros que la conforman: la enseñanza-aprendizaje” (UNESCO, 2011).

“Dimensión comunitaria, es el modo en que la institución se relaciona con la comunidad de la cual es parte, conociendo y comprendiendo sus condiciones, necesidades y demandas” (UNESCO, 2011)

3.3.2. Definición operacional

La medición de la gestión educativa es a través de las dimensiones: gestión institucional, gestión administrativa, gestión pedagógica, gestión comunitaria; cada uno con sus respectivos ítems; que han generado el valor final de malo, regular y bueno.

Tabla 1

Operacionalización de la variable Gestión educativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles de logro de las dimensiones	Nivel de rango de la variable
Gestión Institucional	Reglamento interno, organigramas	2	Nunca 1		Mala [34 - 56]
	Manual funciones y procedimiento	3		Mala [11 - 16]	
	Comisiones de trabajo	1, 6		Regular [17 - 22]	
	Canales de comunicación formal		4	Casi nunca 2	Buena [23 - 29]
	Uso de tiempos y espacios	5			Regular [57 - 80]
	Presupuesto económico	13			
	Distribución de tiempos, jornadas			Mala [6 - 12]	

Gestión Administrativa	Administración de recursos materiales	11, 12	Casi siempre	Regular [13 - 18]	
	Relación con instancias del MED	9	3	Buena [19 - 24]	
		10			
	Orientación educativa, tutoría	17		Mala [10 - 15]	Buena [81 - 105]
	Enfoque de evaluación	16		Regular [16 - 22]	
Gestión Pedagógica	Actualización docente	15	Siempre	Buena [23 - 28]	
	Estilo de enseñanza	15	4		
	Relación con estudiantes	19			
	Enfoque pedagógico, estrategias didácticas	14			
	Planes y programas	20		Mala [7 - 13]	
	Relación de padres e familia			Regular [14 - 20]	
Gestión Comunitaria	Proyectos de proyección social	21, 22		Buena [21 - 26]	
	Relación - Redes, con instituciones	25, 26			
		23, 24			

Nota: Adaptado por el autor (2017).

IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1 Tipos y diseño de investigación

El presente diseño comprende una sucesión de métodos en la que incluye estrategias, procedimientos que el investigador realizó para encaminar la investigación.

De acuerdo a la finalidad, la investigación es de nivel aplicativo. La investigación aplicada normalmente identifica la situación problema y busca, dentro de las posibles soluciones, aquella que pueda ser la más adecuada para el contexto específico (Vara, 2012, p. 202). Asimismo, es constructiva ya que los resultados conseguidos se utilizan como opción para solucionar inconvenientes de la realidad. Planteando gestiones, planes, programas, innovaciones.

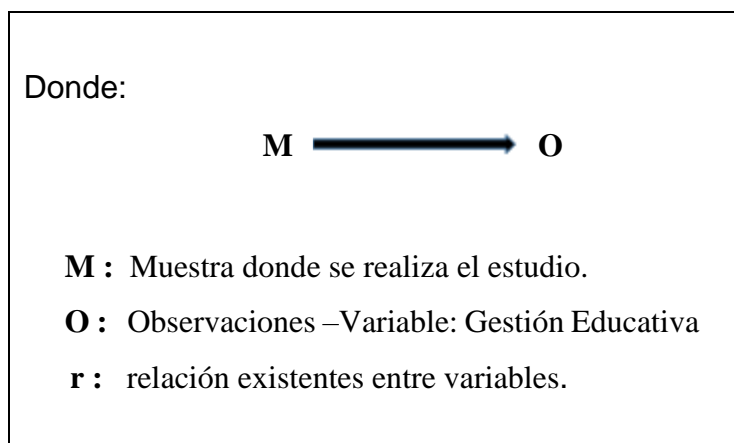
Diseño

Según el alcance, es descriptiva porque “Busca determinar las cualidades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se entregue a un estudio” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.80). El recojo de información es para ampliar y especificar sobre las variables investigadas, empleando procedimientos estadísticos.

De diseño cuantitativo, los diseños cuantitativos son más herméticos y rigurosos, dan pie a datos más confiables y replicables. No obstante, el resultado ofrece datos cerrados poco realista; por lo que, utilizan medidas solo de un pequeño fragmento (Vara, 2012, p.119). Además, todo dependerá del tipo de instrumento que se utilizó en el diseño; el cual fue un cuestionario con escala Likert.

La presente investigación está enmarcada según el diseño no experimental. Según Hernández et al. (2010), no se realizan manipulación deliberada de las variables (p.103). La recopilación de datos de la variable gestión educativa se da en un momento dado, implica que no se manipula.

De corte transversal o transeccional según Hernández et al. (2010): “se acopian datos en un solo instante, en un tiempo único. La intención es especificar variables y detallar su incidencia e interrelación en un momento otorgado” (p.151).



Nota: Hernández (2010) / Adaptado por el investigador

4.2. Población, muestra y muestreo

Población

Es el conjunto de todos los individuos (objetos, personas, documentos, data, eventos, empresas, situaciones, etc.) a investigar (Vara, 2012, p. 221). La población está compuesta por 69 docentes de la institución educativa “Daniel Alomía Robles” la cual se convertirá en la unidad de análisis.

Tabla 2

Población de Estudio –Docentes

I.E DANIEL ALOMIA ROBLES del Distrito de San Juan de Lurigancho Población docente primaria y secundaria

Docentes nivel primario	28
Docentes nivel secundario	41
<i>TOTAL</i>	69

Nota: AGI Estadística, UGEL 05 (2017). Adaptado por el Investigador

Censo

Es cuando se incluye al total de la población o unidad de investigación (Hernández et al., 2010, p.172). Por lo tanto, para la actual investigación se considerará a la totalidad de los docentes; ósea el 100% de individuos, constituyéndose en un censo. Asimismo, la población de análisis es pequeña, finita y se puede acceder al recuento en su totalidad.

4.3 Criterios de selección

Son características que sirven para diferenciar quién participa como población en la investigación y quién no intervendrá (Vara, 2012, p. 222). Para la presente investigación no habrá límites de discriminación, por lo que se ha tomado a la población docente en su totalidad.

4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Según Sánchez (2015): Son las técnicas, medios o formas que se utilizan para recoger u obtener información de una realidad o fenómeno según los objetivos de la investigación (p.163). Además, por tratarse de una investigación cuantitativa, se utilizará la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento.

Instrumentos de recolección de datos

Encuestas

Según López (2011): Son herramientas que se usan para recolectar datos, que luego se van a almacenar y procesar; se caracteriza porque la información debe ser obtenida a través de preguntas a otras personas (p.192). En las encuestas se recogerán información de la unidad de análisis, siendo esta toda la población docente. Asimismo, se utilizarán procedimientos estandarizados para los miembros estudiados, obteniendo un perfil de esta población.

Cuestionario

Al respecto Sánchez (2015) nos dijo: constituyen un documento o formato escrito de cuestiones o preguntas relacionadas con los objetivos del estudio (p.164). Para la presente investigación se elaborará un cuestionario de preguntas cerradas sobre la percepción del docente respecto a la gestión educativa en su institución, compuesto por 26 ítems con cuatro alternativas de respuesta para cada una de ellas y en la que el respondiente seleccionará solo una alternativa como respuesta.

Para la presente encuesta cada ítem tiene escala Likert (nunca, casi nunca, casi siempre, Siempre), que se ha empleado para medir las opiniones de los docentes después de asignarle un puntaje y cuantificarla. Escalamiento Likert es el conjunto de ítems que se presentan en forma de afirmaciones para medir la reacción del sujeto en tres, cinco o siete categorías (Hernández et al., 2010, p.245).

Ficha técnica del cuestionario sobre gestión educativa

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario

Autores: Ramírez (2010) y otros.

Adaptado por: Rosana Hilda Santillán De la Vega

Lugar: San Juan de Lurigancho

Año: 2017

Objetivo: Medir la gestión educativa desde la percepción docente de la Institución Educativa “Daniel Alomía Robles”

Población a aplicar: Docentes del nivel primario y secundario de la Institución “Daniel Alomía Robles”

Forma de Administración: Colectiva

Tiempo de aplicación: 30 minutos aprox.

Descripción de la prueba: Determina el nivel de gestión educativa desde la percepción docente considerando sus cuatro dimensiones: institucional, administrativo, pedagógico y comunitario y distribuido en 26 ítems.

El cuestionario está compuesto de 26 ítems, distribuidos de la siguiente forma:

- Dimensión institucional: 7 ítems
- Dimensión administrativa: 6 ítems
- Dimensión pedagógica: 7 ítems
- Dimensión comunitaria: 6 ítems

En una escala Likert, cuyos niveles o alternativas son:

- Siempre S = 4 puntos
- Casi siempre CS = 3 puntos
- Casi nunca CN = 2 puntos
- Nunca N = 1 puntos

Normas de aplicación: El docente deberá ser objetivo en el marcado por cada ítem, de acuerdo a lo que considere respecto a la percepción de gestión educativa sobre su Institución Educativa.

Niveles o rango: Se proponen los siguientes

Nivel Rango

Mala	34-56
Regular	57-80
Buena	81-105

4.5. Validación y confiabilidad del instrumento

Validez

Hernández, et al. (2010) señalaron que: La validez de contenido se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide (p.201).

Los Cuestionarios utilizados tiene un grado de aceptabilidad favorable dando validez a los mismos mostrando resultados positivos con respecto al criterio de los expertos.

Tabla 4

Relación de validadores

Validador	Resultado
Mg. Javier Rufasto Alarcón	Aplicable
Dra. Mildred Ledesma Cuadros	Aplicable
Dra. Delsi Huayta Acha	Aplicable

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

Confiabilidad de los instrumentos

Hernández, et al. (2010): 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). Con respecto a la confiabilidad, la información que se brinde a través de las encuestas serán verificadas y cada vez que se apliquen repetidas veces dichos instrumentos no sufrirá variación alguna brindando los mismos resultados.

Vara (2012) dijo: Alfa de Cron Bach se usa para medir que tan homogénea y consistente son las escalas tipo Likert. Sus valores oscilan entre 0 y 1. Se considera que existe una buena consistencia interna cuando el valor de alfa es superior a 0.7 (p.298). Para el presente trabajo investigativo el criterio de confianza y consistencia del instrumento se define por el método estadístico: coeficiente de Alfa de Cron Bach. El nivel en que los ítems de las escalas están relacionados entre sí, hace que su consistencia sea de alto nivel.

Se expone la escala dada por los siguientes valores:

0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,40 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Tabla 5

Confiabilidad Cuestionario Gestión Educativa

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cron Bach	N de elementos
,886	26

Nota: Base de datos SPSS (2017)

Interpretación:

Siendo el valor Alfa superior a 0.90, se infiere que el nivel de confianza del instrumento es muy bueno, ya que su consistencia se encuentra muy cerca a la unidad, confirmado su confiabilidad por su alto valor de 0,96.

4.6. Procedimientos de recolección de datos

Implica la utilización de instrumentos a partir de la técnica seleccionada en el proceso de recojo de información. (Sánchez y Reyes, 2015, p.166). La técnica que se utilizó fue la encuesta y su instrumento el cuestionario aplicado a docentes. La variable gestión educativa se ha procesado mediante el programa SPSS, versión 23, con la finalidad de analizar el nivel de confiabilidad, aplicando la prueba de Alfa de Cron Bach, la cual dio un valor de 0.886 siendo significativa e indicando su alta confiabilidad.

4.7. Métodos de análisis e interpretación de datos

De acuerdo a la formulación del problema y logro de los objetivos se procesó la información estadísticamente teniendo en cuenta la tabulación de los datos, tablas, figuras y la tabulación computarizada aplicando SPSS, versión 23.

4.8. Consideraciones éticas

Se seguirá la siguiente postura:

Autorización de la entidad competente para la realización de las encuestas.

Se estableció la reserva de identidad de los encuestados.

No se manipularán los resultados finales.

La investigación es original, no hay plagio.

V. RESULTADOS

5.1 Presentación de resultados descriptivos

Tabla 6
Gestión educativa desde la percepción docente

Percepción docente de la gestión educativa				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
	Mala	7	10,1	10,1
Gestión	Regular	22	31,9	42,0
educativa	Buena	40	58,0	100,0
	Total	69	100,0	

Nota: Tomado del resultado SPSS

Figura 2. Gráfico de porcentaje Percepción docente de la gestión educativa

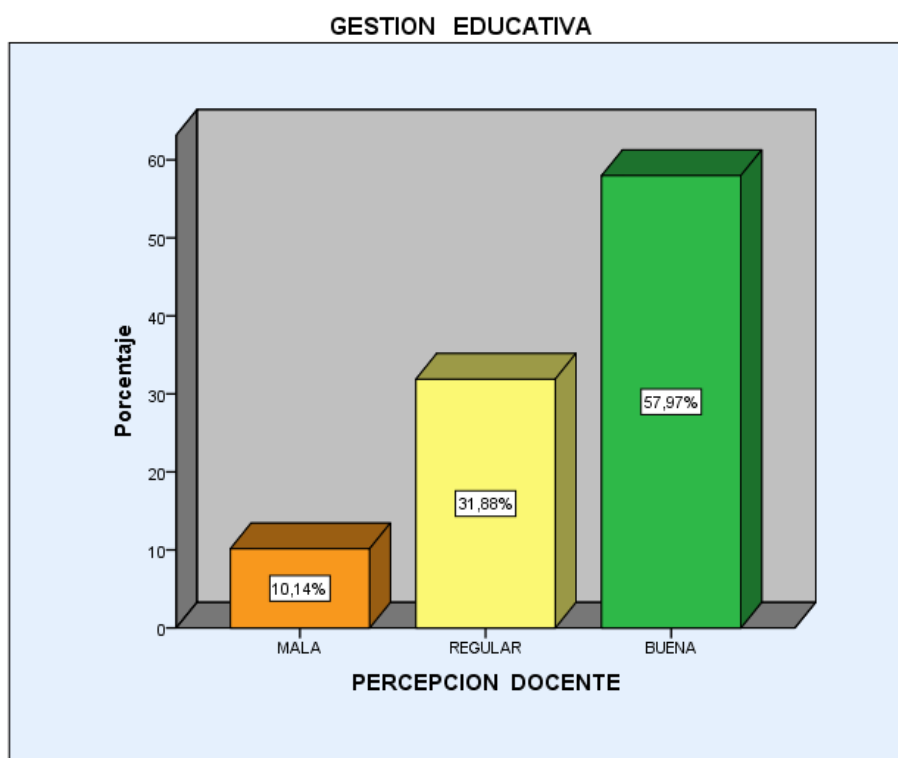


Figura 2. Gestión educativa

Interpretación:

Como se observa en la tabla 6 y figura 2, en lo referente a la percepción docente de la gestión educativa el 10.1 % lo ubica en un nivel de deficiente, el 31.88% de los docentes lo percibe como regular y el 57,97% lo percibe como una gestión buena.

Tabla 7

Gestión institucional desde la percepción docente

Percepción docente de la gestión institucional			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Malo	5	7,2	7,2
Regular	8	11,6	18,8
Bueno	56	81,2	100,0
Total	69	100,0	

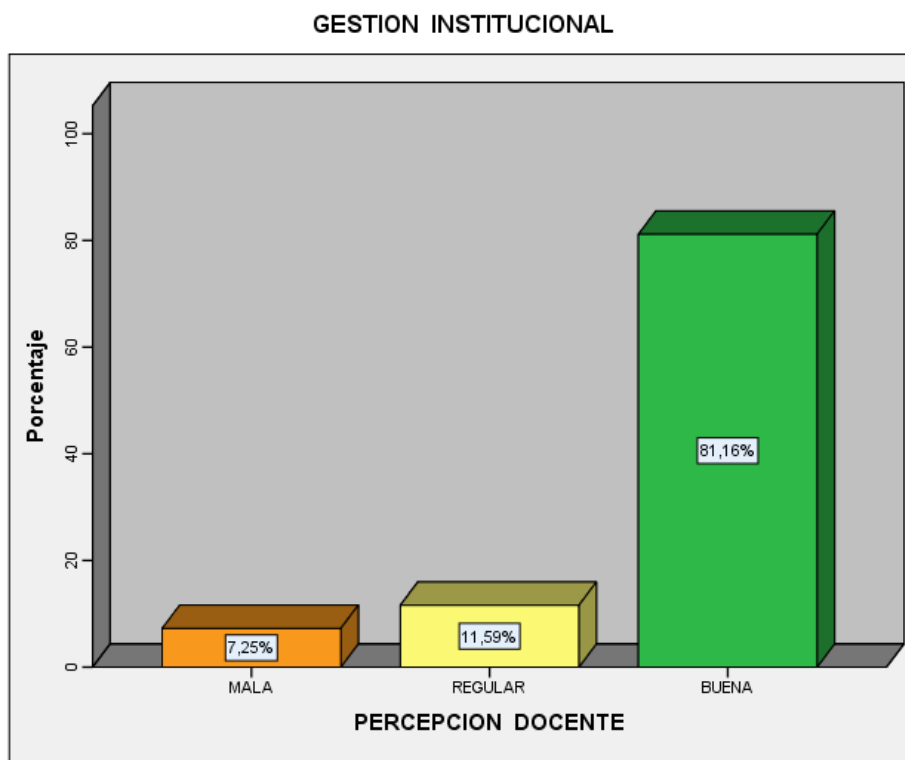


Figura 3. Gestión institucional

Interpretación:

Como se observa en la tabla 7 y figura 3, en lo referente a la percepción docente de la gestión educativa el 7.25 % lo ubica en un nivel de deficiente, el 11.59% de los docentes lo percibe como regular y el 81,16% lo percibe como una gestión institucional buena.

Tabla 8

Gestión administrativa desde la percepción docente

Percepción docente de la gestión administrativa			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Mala	16	23,2	23,2
Regular	28	40,6	63,8
Buena	25	36,2	100,0
Total	69	100,0	

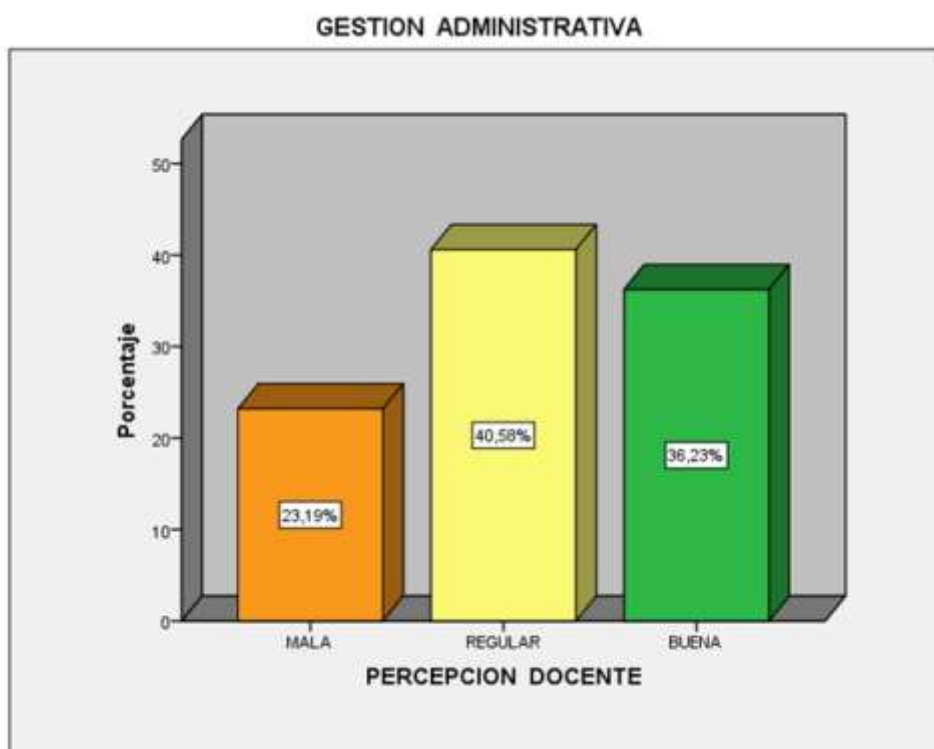


Figura 4. Gestión administrativa

Interpretación:

Como se observa en la tabla 8 y figura 4, en lo referente a la percepción docente de la gestión educativa el 23.19 % lo ubica en un nivel de deficiente, el 40.58% de los docentes lo percibe como regular y el 36,23% lo percibe como una gestión administrativa buena

Tabla 9
Gestión pedagógica desde la percepción docente

Percepción docente de la gestión pedagógica			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Mala	5	7,2	7,2
Regular	26	37,7	44,9
Buena	38	55,1	100,0
Total	69	100,0	

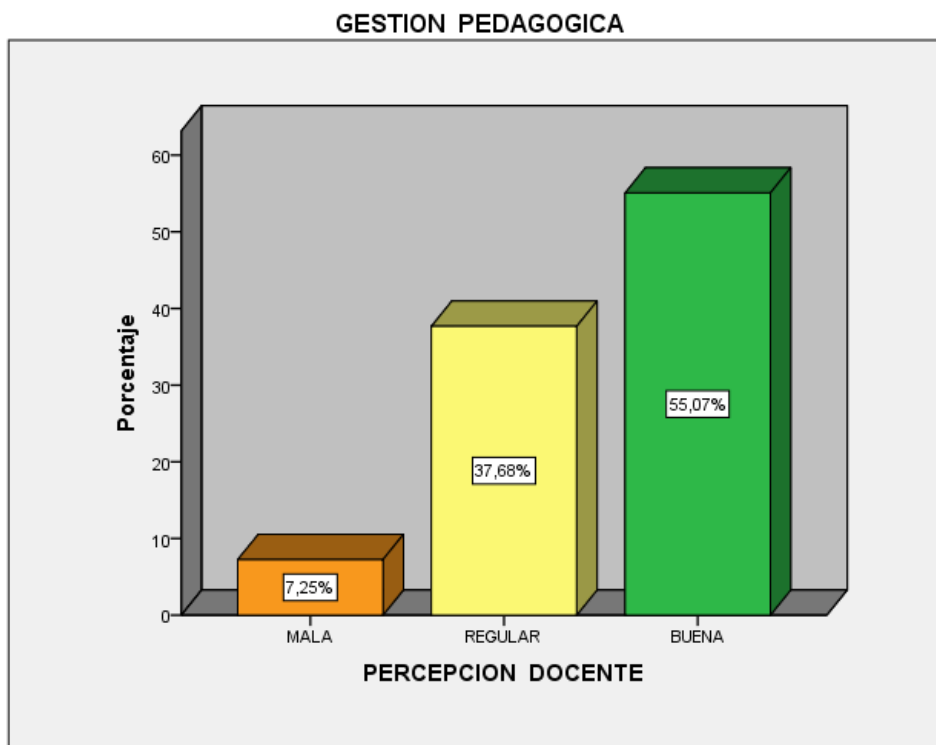


Figura 5. Gestión pedagógica

Interpretación:

Como se observa en la tabla 9 y figura 5, en lo referente a la percepción docente de la gestión educativa el 7.25 % lo ubica en un nivel de deficiente, el 37.68% de los docentes lo percibe como regular y el 55,07% lo percibe como una gestión pedagógica buena.

Tabla 10

Gestión comunitaria desde la percepción docente

Percepción docente de la gestión comunitaria			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Malo	14	20,3	20,3
Regular	27	39,1	59,4
Bueno	28	40,6	100,0
Total	69	100,0	

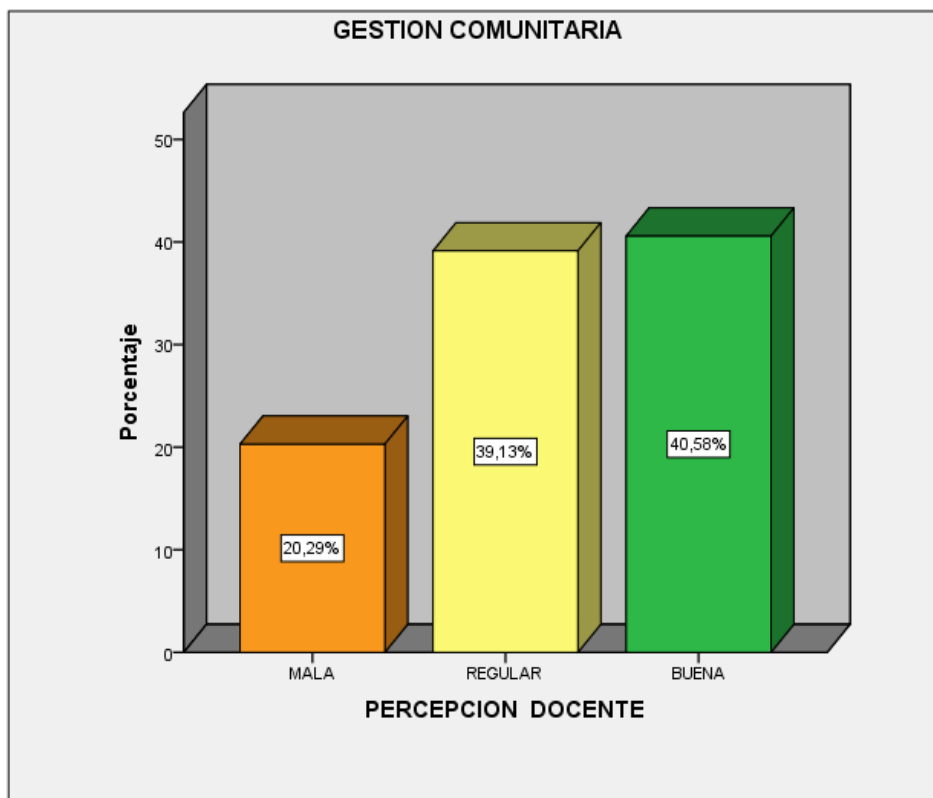


Figura 6. Gestión comunitaria

Interpretación:

Como se observa en la tabla 10 y figura 6, en lo referente a la percepción docente de la gestión comunitaria el 20.29 % lo ubica en un nivel de deficiente, el 39.13% de los docentes lo percibe como regular y el 40,58% lo percibe como una gestión comunitaria buena.

VI. DISCUSIÓN

6.1 Discusión de los resultados

El actual estudio de indagación tiene como propósito planteado determinar el nivel de gestión educativa desde la percepción docente de la Institución Educativa “Daniel Alomía Robles”- San Juan de Lurigancho, 2017. Además, aporta datos que detectan problemáticas, así como fortalezas. Se realizó el estudio estadístico de condición descriptivo sobre el objetivo general los, cuales indican que el 10.1 % de los educadores percibe la dirección educativa en un nivel malo, el 31.88% de los docentes lo percibe como regular y el 57,97% lo percibe como una gestión buena. En cuanto a

los objetivos específicos del estudio por dimensiones, tenemos que los educadores ubican a la gestión institucional con un 7.25 % en una categoría mala, con un 11.59% en una categoría regular y con un 81,16% en una categoría buena. Asimismo, para la gestión administrativa, los educadores ubican con un 23.19 % en una condición mala, con un 40.58% en una condición regular y con un 36,23% en una condición buena. Además, referente a la gestión pedagógica los educadores lo categorizan con un 25.19% como mala, con un 37.68% lo categorizan como regular y con un 55,07% lo categorizan como buena. Por ultimo, los educadores ubican a la gestión comunitaria con un 20.29 % como mala, con un 39.13% la ubica como regular y con un 40,58% la ubican como buena.

En la investigación de Riffo (2014) sus resultados refirieron que no existe una adecuada articulación entre las dimensiones de la gestión, coincidiendo con el presente trabajo al diferenciarse los resultados estadísticos evidenciándose que no existe una adecuada articulación entre las dimensiones. En este sentido, como menciona Cueva (2010) una apropiada gestión educativa asegura la permanencia, el desarrollo y éxito del propósito en la institución.

Por su parte Ramírez (2012) en su tesis doctoral “Gestión educacional y resultados académicos en escuelas múltiples” concluyo en su trabajo, que se debe tener claro lo que implica el proceso de gestión como complemento para fortalecer el trabajo de equipo, permitiendo cumplir con los intereses internos y externos. Asimismo, como refieren Álvarez, Ibarra y Miranda (2013) que la realización del desarrollo de la dirección educativa repercute en el cumplimiento de las funciones de sus integrantes.

De acuerdo con Aguilar (2012) en su indagación se determino que la mejora educativa se lograra por medio de la actitud y capacitación de los educadores, sin dejar de lado a los demás elementos de la institución. De igual manera, como lo menciona (Navarro, 2014), el docente es el responsable de transformar la educación y su contribución permite la descentralización de la misma.

En los estudios de Yabar (2013) señala que hay correspondencia e interrelación entre las cuatro dimensiones de la gestión educativa haciéndola pieza fundamental para que el directivo dirija a sus pares y demás integrantes de su entidad. Para UNESCO (2011) esta relación se fortalece con acciones formativas, administrativas, organizacionales y sociales contribuyendo a la armonía y desarrollo.

Para Torres (2014) se debe tener una correspondencia entre la gestión y la calidad ya que se sus procesos se consideran de fortalecimiento para la mejora del aprendizaje, los que coinciden con los conceptos teóricos de Álvarez, Ibarra y Miranda (2013) en la cual sostienen que es necesario crear requisitos para elevar el desarrollo formativo por medio de procedimientos organizados vinculados armónicamente a satisfacer las necesidades de la entidad.

Asimismo, se encuentra una similitud con los hallazgos de Chávez (2014) y la presente investigación. En la que concluyo que las características que presentan las actividades administrativas son base para que el sujeto se desarrolle en su formación y pueda lograr transformar su realidad. Contrastando con lo mencionado según la percepción de los educadores en lo administrativo es mala,

Conclusiones

Primera: En general se deduce que, la percepción de los docentes sobre la práctica de la gestión educativa es buena con un 57,97%. En este sentido, es necesario seguir trabajando para la mejora continua, garantizando su desarrollo y el fortalecimiento de sus objetivos.

- Segunda:** Los resultados evidencian que la gestión institucional se percibe en un 81.16% como buena, significando que la capacidad que tiene el líder para coordinar y trabajar con sus integrantes es la adecuada,
- Tercero:** En cuanto a la gestión administrativa los docentes perciben que el 36.23% lo percibe como buena, poniéndola como una debilidad para la entidad formativa, implicando mejorar este proceso mediante el fortalecimiento de los proyectos y reorientarlos según su planificación.
- Cuarto:** Asimismo, los educadores perciben que la gestión pedagógica es buena con un 55.07%, ello supone una mayor participación, mejoramiento y capacitación de los educadores.
- Quinto:** Además, perciben que la gestión comunitaria es buena con un 40.58%, supone que se deben afianzar los espacios participativos de la comunidad, permitiendo un mejor clima.
- Sexto:** Finalmente, una eficiente gestión se encuentra en continua interrelación con sus demás dimensiones, fortaleciendo a la institución, al líder, docentes y demás integrantes. Es así que, la continua capacitación brindará un mejor servicio, contribuyendo a incrementar la formación y el desarrollo integral de las nuevas generaciones.

Recomendaciones

- Primera.** – Al Ministerio de Educación mejorar sus políticas educativas, incrementar su presupuesto a la ejecución de capacitaciones y establecer alianzas con entidades públicas, privadas y extranjeras para una formación creativa e innovadora.

- Segunda.** – A la Universidad Cesar Vallejo como entidad formadora, seguir fortaleciendo sus relaciones con las nuevas generaciones apoyando a su desarrollo integral.
- Tercera.** – A las autoridades de la UGEL de San Juan de Lurigancho orientar la gestión directiva a la mejora continua para mejorar los procesos pedagógicos.
- Cuarta.** – A los directivos de la institución, capacitarse para proponer soluciones y ejecutar correcciones mejorando la gestión, además, incentivar constantemente a los docentes, motivarlos al autoaprendizaje, a ser reflexivos y flexibles frente a los cambios contextuales en beneficio individual y los estudiantes.
- Quinta.** – Docentes, su formación profesional es visa para el progreso, y fundamental para lograr que la gestión educativa se oriente a la mejora continua para incrementar con éxito la planificación, la realización y medición de los procesos formativos con interrelación entre sus componentes, directivos, educadores, administrativos y miembros de la sociedad como mejora de la gestión y calidad educativa.

Referencias bibliográficas

- Aguilar (2012). *“La gestión educativa en el nivel básico y su incidencia en el rendimiento escolar desde la perspectiva administrativa a lo interno de las instituciones*

- educativas del distrito escolar 4 del municipio de El progreso, Yoro*” (Tesis maestría). Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán.
- Álvarez, I. N., Ibarra, M. G. & Miranda, E. (septiembre-diciembre, 2013). La gestión educativa como factor de calidad en una universidad intercultural. *Ra Ximhai*, 9 (4), 149-156. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46129004014>
- Barbosa, E. & Moura, D. (2013). *Proyectos educativos y sociales. Planificación, gestión, seguimiento y evaluación*. Recuperado de reined.webs.uvigo.es/ojs/index.php/reined/article/view/807/326.
- Barquero, M. & Montero, M. (2013). *Gestión de la Educación*, 3 (2), Costa Rica.
- Blasco, P. & Pérez, A. (2012). *Enfoques y aplicaciones prácticas en orientación y acción tutorial*. Valencia, España: NAU libres. Recuperado de: naullibres.com/system/files/9788476429013_L33_23.pdf
- Bravo, J. (2009). *Gestión de procesos*. Santiago de Chile, Chile: Evolución S.A.
- Chávez, I. (2014). *Estilo de gestión educativa desde la perspectiva docente en el Colegio Dominicano “Rosa de Lima” del distrito de San Jerónimo de Tunan – Huancayo* (Tesis maestría). Universidad Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. (8ª ed.). México: MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Cuevas, R. (2010). *Gerencia, Gestión y Liderazgo educativo*. Perú: San Marcos.
- Escalera, I. (2014). *Las instituciones educativas y su cultura*. Madrid, España: Narcea.

- Fernandes, E. & Guimaraes, D. (2013). *Proyectos educativos y sociales: planificación, gestión y seguimiento y evaluación*. Madrid, España: Narcea.
- García, C., Díaz, L. & López, A. (2001). Organización y diversidad: una reflexión sobre el uso del espacio y del tiempo en las escuelas. *XXI Revista de educación* 3, pp.55-63
- Gómez, S. (2012) *Metodología de la Investigación*. México: Red Tercer Milenio.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ª ed.) . México: McGRAW-HILL.
- Álvarez, I. N., Ibarra, M. G. & Miranda, E. (septiembre, 2013). La gestión educativa como factor de calidad en una universidad intercultural. *Ra Ximhai*, 9 (4). pp. 149-156.
Recuperado de www.redalyc.org/pdf/461/46129004014.pdf
- López, E. (2011). *Métodos de la investigación: guía instruccional* .Caracas, Venezuela: UNA.
- Martínez, L. (2012). *Administración educativa*. México: Red Tercer Milenio.
- MINEDU (2016). *Orientaciones para la elaboración del plan anual de trabajo*. Perú.
- Muñoz, A. (2012). *Caos o planificación: estrategias para el docente*. Buenos Aires, Argentina: Balletin Dance.
- Navarro, M. A. & Lladó, D. M. (2014). *La gestión escolar: una aproximación a su estudio*. EE. UU. Recuperado de <https://books.google.com/books?isbn=1463382685>
- Oviedo, P., Cárdenas, F. A., Zapata, P. N., Rendón, M., Rojas, Y. Á. & Figueroa L. F., (enero - junio 2010). Estilos de enseñanza y estilos de aprendizaje: implicaciones para la educación por ciclos. *Revista Actualidades Pedagógicas* 55, pp.31-43.
Recuperado <https://revistas.lasalle.edu.co/index.php/ap/article/download/873/781>

- Ramírez, C. (2012). *La gestión educativa (ge) en la educación básica y media oficial de Manizales: un análisis desde las teorías administrativas y organizacionales Manizales*, (Tesis maestría).Universidad Manizales, Colombia.
- Razo, A. E. (2015). *Tiempo de aprender. El uso y organización del tiempo en las escuelas primarias en México*. México: Colmee.
- Reyes, A. (2005). *Administración de empresas teoría y práctica*. México: Limusa.
- Riffo, H. (2014). *Gestión educacional y resultados académicos en escuelas municipales*. (Tesis maestría). Universidad Barcelona.
- Sánchez, H. & Reyes, C. (2015). *Metodología y diseño en la investigación científica* (5^a ed.). Perú.
- Tomioka, M. Quijano, A. & Canavesi, M. (2014). *Gestión de sistemas educativos con calidad*.Editor LULU Press.
- Torres, R. (2014). *Autoevaluación de la Gestión Educativa y calidad de aprendizaje según el modelo IPEBA en estudiantes de la opción ocupacional textil y confecciones del CETPRO Promae Comas, UGEL 04* (Tesis maestría).Universidad Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- UNESCO (2011). *Manual de Gestión para directores de instituciones educativas*.
- Vara, A. A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa*.
www.administracion.usmp.edu.pe/wp-content/.../Manual_7pasos_aristidesvara1.pdf
- Yábar, I. (2013). *La gestión educativa y su relación con la práctica docente de la institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado* (Tesis maestría).Universidad Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

ANEXOS

Anexo 1
MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Gestión educativa desde la percepción docente de la Institución Educativa Daniel Alomía Robles - San Juan de Lurigancho, 2017

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLE	DIMENSIONES E INDICADORES	MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICA E INSTRUMENTOS
<p>PROBLEMA PRINCIPAL: ¿Cuál es el nivel de Percepción docente de la Gestión Educativa en la Institución Educativa Daniel Alomía Robles, San Juan de Lurigancho - 2017?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿Cuál es el nivel de Percepción docente de la Gestión institucional en la Institución Educativa Daniel Alomía Robles, San Juan de Lurigancho - 2017?</p> <p>¿Cuál es el nivel de Percepción docente de la Gestión administrativa en la Institución Educativa Daniel Alomía Robles, San Juan de Lurigancho - 2017?</p> <p>¿Cuál es el nivel de Percepción docente de la Gestión pedagógica en la Institución Educativa Daniel Alomía Robles, San Juan de Lurigancho - 2017?</p> <p>¿Cuál es el nivel de Percepción docente de la Gestión comunitaria en la Institución Educativa Daniel Alomía Robles, San Juan de Lurigancho - 2017?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar cuál es el nivel de Percepción docente de la Gestión Educativa en la Institución Educativa Daniel Alomía Robles, San Juan de Lurigancho - 2017</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Determinar cuál es el nivel de Percepción docente de la Gestión institucional en la Institución Educativa Daniel Alomía Robles, San Juan de Lurigancho - 2017</p> <p>Determinar cuál es el nivel de Percepción docente de la Gestión administrativa en la Institución Educativa Daniel Alomía Robles, San Juan de Lurigancho - 2017</p> <p>Determinar cuál es el nivel de Percepción docente de la Gestión pedagógica en la Institución Educativa Daniel Alomía Robles, San Juan de Lurigancho - 2017</p> <p>Determinar cuál es el nivel de Percepción docente de la Gestión comunitaria en la Institución Educativa Daniel Alomía Robles, San Juan de Lurigancho - 2017</p>	<p>Gestión educativa</p>	<p>GESTIÓN INSTITUCIONAL Reglamento interno, organigramas Manual de funciones y procedimientos Comisiones de trabajo Canales de comunicación formal Uso de tiempos y espacios</p> <p>GESTIÓN ADMINISTRATIVA Presupuesto económico Distribución de tiempos, jornadas de trabajo: docente, administrativo, servicio. Administración de recursos materiales Relación con instancias del MED</p> <p>GESTIÓN PEDAGÓGICA Orientación educativa, tutoría Enfoque de evaluación Actualización docente Estilo de enseñanza Relación con estudiantes Enfoque pedagógico, estrategias didácticas y procesos de enseñanza aprendizaje. Planes y programas</p> <p>GESTIÓN COMUNITARIA Relación con padres de familia Proyectos de proyección social Relación - Redes, con instituciones municipales, estatales eclesiásticas, organismos civiles</p>	<p>TIPO: Aplicada descriptiva</p> <p>MÉTODO: Cuantitativo</p> <p>DISEÑO: No experimental</p> <p>ESQUEMA DE DISEÑO</p> <p>Donde:</p> <p align="center">M ————— O</p> <p>M: Muestra donde se realiza el estudio. O: Observaciones – Variable: Gestión Educativa r: relación existente entre variables</p>	<p>POBLACIÓN:</p> <p>69 docentes de la Institución Educativa Daniel Alomía Robles, Juan de Lurigancho - 2017</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA:</p> <p>Censal : 69 docentes</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p>	<p>Variable: Gestión Educativa</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>AUTOR: Varios</p> <p>ADAPTADO POR: Rosana Hilda Santillán De la Vega</p> <p>Año: 2017</p> <p>Ámbito de Aplicación:</p> <p>Forma de Administración:</p>

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLE	DEF. CONCEPTUAL	DEF. OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION	NIVELES Y RANGOS POR DIMENSION	NIVELES Y RANGOS POR VARIABLE
Gestión educativa	La gestión educativa busca aplicar los principios generales de la gestión al campo específico de la educación	Gestión educativa con sus cuatro componentes: dimensión institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria	Dimensión institucional	Reglamento interno, organigramas Manual funciones y procedimiento Comisiones de trabajo Canales de comunicación formal Uso de tiempos y espacios	2 3 1, 6 4 5	Siempre = 4 Casi siempre=3 Casi nunca =2 Nunca =1	Buena [23-29] Regular [17-22] Baja [11-16]	Buena [81-105] Regular 57-80] Baja [34-56]
			Dimensión administrativa	Presupuesto económico Distribución de tiempos, jornadas de trabajo: docente, administrativo, servicio Administración de recursos materiales Relación con instancias del MED	13 11, 12 9 10	Siempre = 4 Casi siempre=3 Casi nunca =2 Nunca =1	Buena [19-24] Regular [13-18] Baja [6-12]	
			Dimensión pedagógica	Orientación educativa, tutoría Enfoque de evaluación Actualización docente Estilo de enseñanza Relación con estudiantes Enfoque pedagógico, estrategias didácticas y proceso de enseñanza aprendizaje Planes y programas	17 16 15 18 19 14 20	Siempre = 4 Casi siempre=3 Casi nunca =2 Nunca =1	Buena [23-28] Regular [16-22] Baja [10-15]	
			Dimensión comunitaria	Relación con padres y madres de familia Proyectos de proyección social Relación - Redes, con instituciones municipales, estatales, eclesiásticas, organismos civiles	21, 22 25, 26 23,24	Siempre = 4 Casi siempre=3 Casi nunca =2 Nunca =1	Buena [21-26] Regular [14-20] Baja [7-13]	

Anexo 2

Validación de expertos

INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. DATOS GENERALES:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO : Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros
 INSTITUCIÓN DONDE LABORAL : Docente de la Escuela de Postgrado
 INSTRUMENTO MOTIVO DE EVALUACIÓN : Gestión educativa

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA					
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.																				✓		
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.																					✓	
3. ACTUALIZACIÓN	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																					✓	
4. ORGANIZACIÓN	Esta organizado en forma lógica.																						✓
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos cuantitativos y cualitativos.																						✓
6. INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar el instrumento.																						✓
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos técnicos científicos.																						✓
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, indicadores e ítems.																						✓
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																						✓
10. PERTINENCIA	El inventario es aplicable.																						✓

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Es aplicable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

8,5000

FECHA: 03/12/2016

FIRMA DEL EXPERTO:

DNI: 29936465

Cel. 947488277



Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros
 CATEDRÁTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
 CATEGORÍA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
 CATEGORÍA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN EDUCATIVA DESDE LA PERCEPCIÓN DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ITEMS	PERTINENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión: GESTIÓN INSTITUCIONAL							
1.	¿El director de la Institución Educativa lo convoca a participar en la elaboración de los Instrumentos de gestión PEI, RI, PAT?	✓		✓		✓		
2.	¿El director de la Institución Educativa difunde oportunamente el reglamento interno y organigramas?	✓		✓		✓		
3.	¿El director de la Institución Educativa cuenta y pone en conocimiento el manual de funciones y procedimientos?	✓		✓		✓		
4.	¿El director mantiene una comunicación formal con los docentes, personal administrativo, de servicio, padres de familia y comunidad?	✓		✓		✓		
5.	¿El director de la Institución Educativa promueve tiempos y espacios orientado a la formación de los docentes?	✓		✓		✓		
6.	¿El director de la Institución Educativa promueve la elaboración de proyectos innovadores para responder a los objetivos del PEI?	✓		✓		✓		
7.	¿El director de la Institución Educativa apoya la organización de comisiones de trabajo en función a criterios de los propios docentes?	✓		✓		✓		
	Dimensión: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
8.	¿El director informa a la comunidad educativa sobre el presupuesto y recurso económico asignado a la Institución?	✓		✓		✓		
9.	¿El director distribuye oportunamente los textos y materiales necesarios para el trabajo en aula?	✓		✓		✓		
10.	¿La Institución Educativa desarrolla relaciones con instancias del Ministerio de Educación para promover capacitaciones al docente?	✓		✓		✓		
11.	¿El director distribuye al personal de la Institución Educativa para la asignación de cargos, según el potencial de los mismos?	✓		✓		✓		
12.	¿El director supervisa, monitorea el cumplimiento de las funciones y jornadas de trabajo del personal docente, administrativo y de servicio de la Institución Educativa?	✓		✓		✓		

OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA): *Hay suficiencia*

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable (X) No aplicable ()

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ: *Dña. Redema Cuadro Muñoz DNI 0.9936465*

ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR: *Dña. Administración de la Educación*

...D.S. de 2016 del 2016.



[Handwritten signature]

(1) Pertinencia: el ítem, el concepto técnico formulado
(2) Referencia: el ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión especificada del constructo.
(3) Claridad: se entiende sin ambigüedad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota: suficiencia, se dio suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. DATOS GENERALES:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO : Mgtr. Javier Rufasto Alarcón
 INSTITUCIÓN DONDE LABORA : Docente de la Escuela de Postgrado
 INSTRUMENTO MOTIVO DE EVALUACIÓN : Gestión Educativa

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.																				✓
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.																				✓
3. ACTUALIZACIÓN	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología																				✓
4. ORGANIZACIÓN	Esta organizado en forma lógica.																				✓
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos cuantitativos y cualitativos.																				✓
6. INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar el instrumento																				✓
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos científicos.																				✓
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, indicadores e ítems.																				✓
9. METODOLOGÍA.	La estrategia responde al propósito de la investigación.																				✓
10. PERTINENCIA	El inventario es aplicable.																				✓

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

EL INSTRUMENTO ES APLICABLE, RESPONDE AL PROBLEMA PLANTEADO.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Muy Buena

 FECHA: 05-12-2016

 FIRMA DEL EXPERTO: 

DNI: 09569928 Mg. Javier Rufasto Alarcón
 Cel. 993919569 Docencia y Gestión Educativa
 Registro: 002839-P-GRSE



ESCUELA DE FORMACIÓN

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN EDUCATIVA DESDE LA PERCEPCIÓN DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ITEMS	PERTINENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión: GESTIÓN INSTITUCIONAL								
1.	¿El director de la institución educativa lo convoca a participar en la elaboración de los instrumentos de gestión PEI, RI, PAT?	✓		✓		✓		
2.	¿El director de la institución educativa difunde oportunamente el reglamento interno y organigramas?	✓		✓		✓		
3.	¿El director de la institución educativa cuenta y pone en conocimiento el manual de funciones y procedimientos?	✓		✓		✓		
4.	¿El director de la institución educativa mantiene una comunicación formal con los docentes, personal administrativo, de servicio, padres de familia y comunidad?	✓		✓		✓		
5.	¿El director de la institución educativa promueve tiempos y espacios orientado a la formación de los docentes?	✓		✓		✓		
6.	¿El director de la institución educativa promueve la elaboración de proyectos innovadores para responder a los objetivos del PEI?	✓		✓		✓		
7.	¿El director de la institución educativa promueve la organización de comisiones de trabajo en función a criterios de los propios docentes?	✓		✓		✓		
Dimensión: GESTIÓN ADMINISTRATIVA								
8.	¿El director informa a la comunidad educativa sobre el presupuesto y recurso económico asignado a la institución?	✓		✓		✓		
9.	¿El director distribuye oportunamente los textos y materiales necesarios para el trabajo en aula?	✓		✓		✓		
10.	¿La institución educativa desarrolla relaciones con instancias del Ministerio de Educación para promover capacitaciones al docente?	✓		✓		✓		
11.	¿El director distribuye al potencial humano para la asignación de cargos y jornadas de trabajo?	✓		✓		✓		
12.	¿El director supervisa y monitorea el cumplimiento de las funciones del personal docente, administrativo y de servicio de la institución educativa?	✓		✓		✓		

OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA): *HAY SUFICIENCIA*

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable () No aplicable ()
Aplicable después de corregir ()

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ: *Mg. RUFASO ALARCÓN JAVIER* DNI *09569928*

ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR: *DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA*

..... de *BUENOS* del 2016.

.....
Mg. Javier Rufaso Alarcón
Docencia y Gestión Educativa
Registro: 002839-P-GRSE

(1) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado
(2) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.
(3) Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. DATOS GENERALES:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO : Dra. Delsi Huaita Acha
 INSTITUCIÓN DONDE LABORA : Docente de la Escuela de Posgrado Universidad Cesar Vallejo
 INSTRUMENTO MOTIVO DE EVALUACIÓN: GESTIÓN EDUCATIVA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																					✓
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.																					✓
3. ACTUALIZACIÓN	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																					✓
4. ORGANIZACIÓN	Esta organizado en forma lógica.																					✓
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos cuantitativos y cualitativos.																					✓
6. INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar el instrumento.																					✓
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos científicos.																					✓
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, indicadores e ítems.																					✓
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																					✓
10. PERTINENCIA	El inventario es aplicable.																					✓

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

MUY BUENA

FECHA: 03-12-16

FIRMA DEL EXPERTO:



DNI: 08876743

Delsi Mariela Huaita Acha

Cel. 989821152

DOCTORA EN EDUCACIÓN

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN EDUCATIVA DESDE LA PERCEPCIÓN DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ÍTEMES	PERTINENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión: GESTIÓN INSTITUCIONAL							
1.	¿El director de la Institución Educativa lo convoca a participar en la elaboración de los instrumentos de gestión PEI, RI, PAT?	✓		✓		✓		
2.	¿El director de la Institución Educativa difunde oportunamente el reglamento interno y organigramas?	✓		✓		✓		
3.	¿El director de la Institución Educativa cuenta y pone en conocimiento el manual de funciones y procedimientos?	✓		✓		✓		
4.	¿El director mantiene una comunicación formal con los docentes, personal administrativo, de servicio, padres de familia y comunidad?	✓		✓		✓		
5.	¿El director de la Institución Educativa promueve tiempos y espacios orientado a la formación de los docentes?	✓		✓		✓		
6.	¿El director de la Institución Educativa promueve la elaboración de proyectos innovadores para responder a los objetivos del PEI?	✓		✓		✓		
7.	¿El director de la Institución Educativa apoya la organización de comisiones de trabajo en función a criterios de los propios docentes?	✓		✓		✓		
	Dimensión: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
8.	¿El director informa a la comunidad educativa sobre el presupuesto y recurso económico asignado a la institución?	✓		✓		✓		
9.	¿El director distribuye oportunamente los textos y materiales necesarios para el trabajo en aula?	✓		✓		✓		
10.	¿La Institución Educativa desarrolla relaciones con instancias del Ministerio de Educación para promover capacitaciones al docente?	✓		✓		✓		
11.	¿El director distribuye al personal de la Institución Educativa para la asignación de cargos, según el potencial de los mismos?	✓		✓		✓		
12.	¿El director supervisa, monitorea el cumplimiento de las funciones y jornadas de trabajo del personal docente, administrativo y de servicio de la Institución Educativa?	✓		✓		✓		

OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA): HAY SUFICIENCIA

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ: Huarcita Acha, Delsa Mariela DNI 098876943

ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR: Docente CAM

03 de dic. del 2016.


Delsa Mariela Huarcita Acha
DOCTORA EN EDUCACIÓN

- (1) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado
 - (2) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión específica del constructo.
 - (3) Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
- Nota: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo 3
Instrumento de medición

CUESTIONARIO DE GESTIÓN EDUCATIVA DESDE LA PERCEPCIÓN DOCENTE

Estimado docente: El presente cuestionario tiene como objetivo recoger información sobre la Percepción de la Gestión educativa. Es totalmente anónimo, con fines de investigación. Agradezco su participación y el tiempo brindado.

Para cada pregunta solicito su sinceridad, marque con un aspa (X) su respuesta. No deje preguntas sin contestar.

Escala de validación:

Nunca 1 Casi nunca 2 Casi siempre 3 Siempre 4

Nº	DIMENSIÓN : GESTIÓN INSTITUCIONAL	1	2	3	4
1	¿El director de la Institución Educativa lo convoca a participar en la elaboración de los instrumentos de gestión PEI, RI, PAT?				
2	¿El director de la Institución Educativa difunde oportunamente el reglamento interno y organigramas?				
3	¿El director de la Institución Educativa cuenta y pone en conocimiento el manual de funciones y procedimientos?				
4	¿El director mantiene una comunicación formal con los docentes, personal administrativo, de servicio, padres de familia y comunidad?				
5	¿El director de la Institución Educativa promueve tiempos y espacios orientado a la formación de los docentes?				
6	¿El director de la Institución Educativa promueve la elaboración de proyectos innovadores para responder a los objetivos del PEI?				
7	¿El director de la Institución Educativa apoya la organización de comisiones de trabajo en función a criterios de los propios docentes?				
DIMENSIÓN : GESTIÓN ADMINISTRATIVA					
8	¿El director informa a la comunidad educativa sobre el presupuesto y recurso económico asignado a la institución?				
9	¿El director distribuye oportunamente los textos y materiales necesarios para el trabajo en aula?				
10	¿La Institución Educativa desarrolla relaciones con instancias del Ministerio de Educación para promover capacitaciones al docente?				
11	¿El director distribuye al personal de la Institución Educativa para la asignación de cargos, según el potencial de los mismos?				
12	¿El director supervisa, monitorea el cumplimiento de las funciones y jornadas de trabajo del personal docente, administrativo y de servicio de la Institución Educativa?				

13	¿El director distribuye adecuadamente los recursos económicos atendiendo las prioridades de los estudiantes?				
DIMENSIÓN : GESTIÓN PEDAGÓGICA					
14	¿El director promueve la utilización de enfoques y estrategias pedagógicas para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje?				
15	¿El director incentiva la participación de los docentes en cursos, talleres y seminarios?				
16	¿Los docentes planifican las actividades de aula, según los modelos, teorías y enfoque de evaluación actual?				
17	¿Los docentes brindan orientación educativa y tutoría contribuyendo a la formación y desarrollo integral de los estudiantes				
18	¿Los docentes utilizan estilos de enseñanza dinámicos e innovadores atendiendo la necesidad y diversidad de los estudiantes?				
19	¿Se promueve un ambiente de respeto, diálogo y confianza entre los docentes y los estudiantes?				
20	¿Los docentes promueven, aceptan planes y programas de trabajo que busquen desarrollar competencias en los estudiantes?				
DIMENSIÓN : GESTIÓN COMUNITARIA					
21	¿El director genera instancias de diálogo con padres de familia que permita otorgarles estrategias para el desarrollo integral de sus hijos?				
22	¿El director promueve el compromiso y la participación de la comunidad en cada una de las actividades planificadas?				
23	¿El director establece coordinaciones o redes de apoyo con instituciones públicas y/o privadas a fin de mejorar las demandas de la Institución Educativa?				
24	¿La Institución Educativa participa en actividades extracurriculares y de proyección social en beneficio de la comunidad?				
25	¿El director mantiene relación con las instituciones de la comunidad haciéndolos participes a través de eventos que beneficien el desarrollo y aprendizaje de los estudiantes?				
26	¿Los directivos realizan la difusión de las actividades y proyectos sociales a fin de mejorar el compromiso con los individuos que la conforman?				

GRACIAS

Anexo 4

Base de datos

N°	DIMENSION INSTITUCIONAL							DIMENSION ADMINISTRATIVA						DIMENSION PEDAGOGICA						DIMENSION COMUNITARIA						T		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		26	
1	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4		
2	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	1	4	2	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3		
3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3		
4	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	2		
5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
6	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3		
7	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3		
8	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3		
9	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2		
10	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2		
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3		
12	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	
13	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	1	1	1	2	2	1	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4		
14	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	1	2	2	1	4	4	3	2	2	2	2	3	3	3		
15	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4		
16	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	1	2	1	2	1	1	4	4	3	3	3	3	1	3	1	1		
17	1	1	4	2	3	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	4	4	3	2	1	1	3	1	1	1		
18	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	4	3	3	2	2	2	2	2	3	2		
19	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	4	3	3	2	2	2	2	3	3	1		
20	3	4	4	4	3	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1		
21	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	4	3	3	2	2	2	2	2	3	3		
22	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	1	1	2	1	1	4	4	3	4	3	3	4	1	3	4		
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4		

N°	DIMENSION INSTITUCIONAL							DIMENSION ADMINISTRATIVA						DIMENSION PEDAGOGICA						DIMENSION COMUNITARIA						T	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		26
24	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	1	2	1	2	1	1	4	4	3	3	4	3	4	4	3	1	
25	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
26	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
27	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	4	3	3	2	2	2	2	2	3	3	
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	
29	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	
30	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	1	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	
31	3	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	1	4	3	3	2	3	3	4	2	4	3	
32	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	
33	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	1	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	
34	2	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	1	4	3	3	2	3	3	4	2	4	3	
35	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	
36	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	
37	4	4	4	4	3	2	3	2	2	2	3	4	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	4	
38	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	
39	4	4	4	4	3	2	4	2	2	2	3	3	2	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	4	
40	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	1	2	1	2	1	1	4	4	3	3	4	3	1	3	1	1	
41	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	1	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
42	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	1	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
43	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	1	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
44	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4		
45	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	1	4	2	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	
46	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	

N°	DIMENSION INSTITUCIONAL							DIMENSION ADMINISTRATIVA						DIMENSION PEDAGOGICA						DIMENSION COMUNITARIA						T	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		26
47	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	2	
48	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	
49	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	1	2	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	
50	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	
51	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	
52	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	
53	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	
55	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	4	3	4	3	
56	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	1	1	1	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
57	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	2	1	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	
59	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	1	2	1	2	1	1	4	4	3	3	4	3	1	3	1	1	
60	1	1	4	2	3	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	4	4	3	2	2	1	3	1	1	1	
61	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	4	3	3	2	2	2	2	2	3	2	
62	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	4	3	3	2	2	2	2	3	3	1	
63	3	4	4	4	3	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	
64	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	4	3	3	2	2	2	2	2	3	3	
65	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	1	2	1	2	1	1	4	4	3	3	4	3	4	1	3	4	
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	
67	4	4	3	4	4	3	4	2	2	2	1	2	1	2	1	1	4	4	3	3	4	3	4	4	3	1	
68	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
69	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	

Anexo 5

Análisis estadístico de la prueba piloto

RELIABILITY

```
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011  
VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023  
VAR00024 VAR00025 VAR00026
```

```
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
```

```
/MODEL=ALPHA.
```

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cron Bach	N de elementos
,886	26

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cron Bach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	77,0500	120,787	,268	,887
VAR00002	77,3000	114,432	,582	,879
VAR00003	77,4500	114,366	,505	,881
VAR00004	77,1500	115,503	,561	,879
VAR00005	77,6000	110,568	,683	,875
VAR00006	77,2500	115,987	,565	,879
VAR00007	76,9000	117,674	,536	,880
VAR00008	77,3500	111,818	,655	,876
VAR00009	77,4500	117,208	,602	,879
VAR00010	77,7000	110,642	,744	,874
VAR00011	77,5000	112,789	,598	,878
VAR00012	77,0500	117,313	,526	,880
VAR00013	77,5500	113,839	,652	,877
VAR00014	77,4500	118,997	,483	,882
VAR00015	77,4000	110,989	,819	,873
VAR00016	77,0500	122,997	,251	,886
VAR00017	76,9000	127,568	-,065	,890
VAR00018	77,1500	120,766	,525	,882
VAR00019	76,7500	125,776	,093	,888
VAR00020	76,9500	125,103	,121	,888
VAR00021	77,3000	118,326	,495	,881
VAR00022	77,3000	114,537	,576	,879
VAR00023	77,1500	114,766	,601	,878
VAR00024	77,3500	120,239	,298	,886
VAR00025	77,1500	130,029	-,192	,897
VAR00026	77,5500	125,734	,021	,893

Anexo 6

Documento de aprobación de permiso de la I.E:

"Año de la Consolidación del Max de Grau"

Lima, 15 de Diciembre del 2016

Señor:

Arturo Bravo Sandoval

Director de la I. E "Daniel Alomía Robles"

De mi consideración:

Me es grato dirigirme a usted, yo **SANTILLAN DE LA VEGA, Rosana Hilda** identificada con DNI N° 09560985; estudiante del programa de Complementación académica magisterial y encontrándome desarrollando el trabajo de investigación (Tesis).

"Gestión educativa desde la percepción docente de la Institución Educativa "Daniel Alomía Robles" - San Juan de Lurigancho, 2017.

En tal sentido, solicito a su digna persona facilitarme el acceso a su institución a fin de que pueda desarrollar mi investigación.

Atentamente.



Arturo Bravo Sandoval
DIRECTOR
I.E. DANIEL ALOMÍA ROBLES

Se autoriza su solicitud.

Yo, Fernando Eli Ledesma Pérez, docente de la Facultad de Educación e idiomas y Escuela Profesional de Educación Secundaria de la Universidad César Vallejo Filial Lima Norte, revisor(a) de la Tesis "Gestión educativa desde la percepción docente de la Institución Educativa "Daniel Alomía Robles"-San Juan de Lurigancho, 2017 del (de la) estudiante, Rosana Hilda Santillán De la Vega constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, verificado por su asesor Mg. Elvira León Torres

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

Los Olivos, 05 de noviembre de 2018



 c/ Fernando Eli Ledesma Pérez
 DNI 43287157

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

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS

Gestión educativa desde la percepción docente de la
Institución Educativa "Daniel Alcibiades Robles" - San
Juan de Lurigancho, 2017.

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN EDUCACIÓN SECUNDARIA
EN LA ESPECIALIDAD DE MATEMÁTICA

AUTORA:
Br. Rosara Pílas Sorillán De La Vega

ASESORA:
Mg. Yvelin Chávez Tapo

**PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN PEDAGÓGICA Y
TITULACIÓN - PCP**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Gestión y Calidad Educativa

PERÚ - 2017

Resumen de coincidencias

17%

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (beta)

Coincidencias

1	es.scribd.com	Fuente de Internet	1%
2	www.scribd.com	Fuente de Internet	1%
3	investigandociencia...	Fuente de Internet	1%
4	pe.scribd.com	Fuente de Internet	1%
5	Entregado a Universida...	Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.upu.edu.pe	Fuente de Internet	1%
7	repositorio.une.edu.pe	Fuente de Internet	1%
8	Entregado a Universidad...	Trabajo del estudiante	1%
9	docslife.us	Fuente de Internet	<1%
10	es.scribd.com	Fuente de Internet	<1%
11	cjortega.umm.edu...	Fuente de Internet	<1%



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Complementación Académica Magisteral

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Rosana Hilda Santillán De la Vega

INFORME TITULADO:

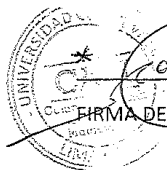
Gestión educativa desde la percepción docente de la
Institución Educativa "Daniel Alomía Robles" - San Juan de
Lurigancho, 2017.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciado en Educación Secundaria

SUSTENTADO EN FECHA: 29 de Setiembre 2017

NOTA O MENCIÓN: 13 (trece)


Rosmary Paredes
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Santillán De la Vega, Rosana Hilda
D.N.I. : 09560985
Domicilio : Av. Las Flores de Primavera N° 921
Teléfono : Fijo : 4586008 Móvil 990 857340
E-mail : rosadelave@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Educación e Idiomas
Escuela : Educación Secundaria
Carrera : Educación Secundaria
Título : Licenciado en Educación Secundaria

Tesis de Post Grado

Maestría

Grado :
Mención :

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Santillán De la Vega, Rosana Hilda

Título de la tesis:

Gestión educativa desde la percepción docente de la
Institución Educativa "Daniel Alomía Robles" - San
Juan de Lurigancho, 2017.

Año de publicación : 2017

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha :

06/11/2018