



El Liderazgo en la calidad de Gestión Educativa de las  
Instituciones Educativas de Primaria del Distrito de  
Asunción, Cajamarca 2018

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE  
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTORAS**

Br. Rosenda Guarniz Mendoza  
Br. Silvia Elizabeth Rodriguez Fenco

**ASESOR**

Dr. Roger Fernando Chanduví Calderón

**SECCIÓN**

Ciencias empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión de Políticas Públicas

**Perú-2018**



**PÁGINA DE JURADO**

.....  
Dr. HUGO ENRIQUE HUIMAN TARRILLO  
Presidente

.....  
Mgtr. HUGO MILTON OYOLA CORTEZ  
Secretario

.....  
Dr. ROGER FERNANDO CHANDIVÍ CALDERÓN  
Vocal

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Rosenda Guarníz Mendoza egresado (a) del Programa de Maestría ( ) Doctorado ( ) en Maestría de Gestión Pública de la Universidad César Vallejo SAC. Chiclayo, identificado con DNI N° 26715273

### DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor (a) de la tesis titulada: El liderazgo en la calidad de la Gestión Educativa de la instituciones del distrito de Asunción, Cajamarca 2018  
  
la misma que presento para optar el grado de: Maestra en Gestión Publica
2. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
4. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
5. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Así mismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la tesis.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo S.A.C. Chiclayo; por lo que, LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General.

Lugar y fecha Chiclayo 21 de julio del 2018

Firma *Rosenda Guarníz*

Nombres y apellidos Rosénda Guarníz Mendoza

DNI 26715273

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Silvia Elizabeth Rodríguez Fenco egresado (a) del Programa de Maestría ( x ) Doctorado ( ) en Maestría de Gestión Pública de la Universidad César Vallejo SAC. Chiclayo, identificado con DNI N° 16703701

### DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor (a) de la tesis titulada: El liderazgo en la calidad de la Gestión Educativa de la instituciones del distrito de Asunción , Cajamarca 2018  
  
la misma que presento para optar el grado de: Maestra en Gestión Publica
2. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
4. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
5. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Así mismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la tesis.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo S.A.C. Chiclayo; por lo que, LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General.

Lugar y fecha: Chiclayo 21 de julio del 2018

Firma



Nombres y apellidos Silvia Elizabeth Rodríguez Fenco  
DNI 16703701

### **DEDICATORIA:**

A Dios, familiares y amigos, por haberme apoyado económicamente y moralmente y estar conmigo en cada momento de mi vida y darme la perseverancia suficiente para seguir adelante.

A Dios, a mi madre esposo e hijo por haberme apoyado durante mi carrera profesional.

## **AGRADECIMIENTO:**

A mis maestros de nuestra Universidad César Vallejo, en especial al Dr. Roger Chanduví, Miguel Paredes Enco, no solo por sus revisiones minuciosas y permanentes que sirvieron para ir completando el proceso de corrección, sino también por su incondicional interés, preocupación, profesionalismo y apoyo por el tiempo que dedicó a esta investigación.

A mis maestros de nuestra Universidad Cesar Vallejo, en especial al Dr. Roger Chanduví, Miguel Paredes Enco, por su apoyo incondicional que nos brindó cada día para seguir mejorando, como profesionales y también por el apoyo por el tiempo que dedicó a esta investigación.

**Las autoras**

## **PRESENTACIÓN:**

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos para optar el Grado de Magíster en Gestión Pública, con mención en Gestión Pública de la Universidad Privada “César Vallejo”, se pone a su disposición la tesis titulada: El liderazgo en la calidad de gestión educativa de las instituciones educativas de primaria del Distrito de Asunción, Cajamarca 2018.

Los capítulos y contenidos que se desarrollan son:

Capítulo I: introducción donde comprenden los antecedentes y fundamentación científica, técnica o humanística, la justificación, el problema, las hipótesis y los objetivos, en el capítulo II: marco metodológico se observan las variables de estudio: Liderazgo en la gestión educativa y desempeño docente, la operacionalización de las variables, la metodología, el tipo de estudio, el diseño, la población, muestra y muestreo, además las técnicas e instrumentos de recolección de datos, los métodos de análisis de datos. El capítulo III: resultados de la investigación, capítulo IV: discusión de resultados, capítulo V las conclusiones, el capítulo VI las recomendaciones culminando con el capítulo VII donde se ubican las referencias bibliográficas. En los anexos se encuentran los documentos sustentatorios y evidencias del estudio realizado.

Esperando que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

**Las autoras**



## Índice

PÁGINA DE JURADO.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	iii
DECLARACIÓN DE AUTENCIDAD.....	iv
DEDICATORIA:.....	v
AGRADECIMIENTO:.....	vi
PRESENTACIÓN:.....	vii
Índice.....	viii
RESUMEN.....	x
ABSTRAC.....	xi
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>12</b>
<b>1.1 Situación Problemática.....</b>	<b>12</b>
<b>1.2 Trabajos Previos.....</b>	<b>20</b>
<b>1.3 Teorías relacionadas al tema.....</b>	<b>31</b>
<b>1.3.1 Liderazgo.....</b>	<b>31</b>
<b>1.3.1.1 Definiciones.....</b>	<b>31</b>
<b>1.3.1.2 Teorías.....</b>	<b>32</b>
<b>1.3.1.3 Dimensiones.....</b>	<b>37</b>
<b>1.3.2 Calidad de la gestión educativa.....</b>	<b>39</b>
<b>1.3.2.1 Definiciones.....</b>	<b>39</b>
<b>1.3.2.2 Teorías.....</b>	<b>40</b>
<b>1.3.2.3 Dimensiones de la calidad educativa.....</b>	<b>42</b>
<b>1.3.2.4 Indicadores la calidad educativa.....</b>	<b>44</b>
<b>1.4 Formulación del Problema.....</b>	<b>53</b>
<b>1.4.2 Problema general.....</b>	<b>53</b>
<b>1.4.3 Problemas específicos.....</b>	<b>53</b>
<b>1.5 Justificación del estudio.....</b>	<b>53</b>
<b>1.6 Hipótesis.....</b>	<b>54</b>
<b>1.6.2 Hipótesis General.....</b>	<b>54</b>
<b>1.7 Objetivo.....</b>	<b>54</b>
<b>1.7.2 Objetivo general.....</b>	<b>54</b>



1.7.3	Objetivos específicos.....	54
<b>II.</b>	<b>MÉTODO .....</b>	<b>55</b>
2.1	Diseño de Investigación .....	56
2.3	Población y muestra.....	73
2.4	Técnicas e instrumentos de recolección de información, validez y confiabilidad.....	75
2.5	Métodos de análisis de datos .....	75
2.6	Aspectos éticos .....	75
<b>III.</b>	<b>RESULTADOS .....</b>	<b>76</b>
3.1	ANÁLISIS ESTADÍSTICO E INTERPRETACIÓN DE DATOS .....	76
3.1.1	Procesamiento de datos estadísticos.....	76
<b>IV.</b>	<b>DISCUSIÓN.....</b>	<b>160</b>
<b>V.</b>	<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>162</b>
<b>VI.</b>	<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>163</b>
<b>VII.</b>	<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>164</b>
<b>ANEXOS .....</b>		<b>168</b>
-	Cuestionario.....	<b>168</b>
-	Ficha de validación del Instrumento.....	<b>176</b>
-	Matriz de consistencia.....	<b>178</b>
-	Evidencias fotográficas.....	<b>183</b>
**	AUTORIZACIONES PARA PUBLICACIÓN DE TESIS.....	<b>185</b>
**	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS.....	<b>187</b>
**	REPORTE TURNITIN.....	<b>188</b>

## RESUMEN

La investigación tiene como propósito principal determinar el liderazgo en la calidad de gestión educativa de las instituciones educativas de primaria del Distrito de Asunción, Cajamarca, 2018, Tanto la encuesta sobre liderazgo y calidad educativa de la institución educativas, fueron aplicados sobre toda la población conformada por 37 directivos y profesores, sin criterios de exclusión, bajo los temas considerados, Factor 1: Desarrollo Institucional, Factor 2: Gestión, Organización y Administración, Factor 3: Procesos Pedagógicos, Factores 4: Docentes, Factor 5: Estudiantes y Egresados, Factor 6: Recursos Físicos y Financieros.

Con el objetivo de determinar en qué nivel influye el liderazgo directivo en la gestión educacional de las instituciones educativas públicas del nivel de educación primaria del Distrito de la Asunción - Cajamarca. Se estudió la población identificada por los docentes y directivos de las diferentes Instituciones Educativas conformantes de la muestra de estudio. Para el efecto se aplicaron instrumentos de recolección de datos como la encuesta, respectivamente a fin de percibir la opinión de los docentes y directores respecto del liderazgo directivo, gestión educacional que se tiene en las diferentes instituciones educativas del nivel de educación primaria.

Se obtuvieron como resultados entre los aspectos estudiados y se concluye que el liderazgo de las directivos de las instituciones educativas es de gran importancia ya que todos los encuestados están de acuerdo al Factor 1 con un 64% , factor 2 con un 62% , factor 3 con 64%, factor 4 con un 68% , factor 5 con un 60% y el factor 06 con un 54% que se refleja que están de acuerdo, gracias a él la calidad de la educación es mayor, y dentro de este liderazgo ejercido por los directivos entra en acción la participación del personal que viene laborando en cada Institución Educativa del Distrito de la Asunción de la Provincia y Departamento de Cajamarca.

**Palabras clave:** Liderazgo, Calidad de gestión educativa, directivos, docentes.

## **ABSTRAC**

The main purpose of the research is to determine the leadership in the quality of educational management of the primary educational institutions of the District of Asunción, Cajamarca, 2018. Both the survey on leadership and educational quality of the educational institution were applied to the entire population. by 37 managers and professors, without criteria of exclusion, under the topics considered, Factor 1: Institutional Development, Factor 2: Management, Organization and Administration, Factor 3: Pedagogical Processes, Factors 4: Teachers, Factor 5: Students and Graduates, Factor 6: Physical and Financial Resources.

With the objective of determining in which level the directive leadership influences in the educational management of the public educational institutions of the level of primary education of the District of the Asunción - Cajamarca. We studied the population identified by the teachers and directors of the different Educational Institutions that make up the study sample. For this purpose, data collection instruments such as the survey were applied, respectively, in order to perceive the opinion of the teachers and principals regarding the leadership of the school, educational management that is held in the different educational institutions of the primary education level.

Results were obtained among the aspects studied and it is concluded that the leadership of the directors of the educational institutions is of great importance since all the respondents agree to Factor 1 with 64%, factor 2 with 62%, factor 3 with 64%, factor 4 with 68%, factor 5 with 60% and factor 06 with 54% reflecting that they agree, thanks to him the quality of education is greater, and within this leadership exercised the participation of the personnel that has been working in each Educational Institution of the District of the Assumption of the Province and Department of Cajamarca comes into play.

Keywords: Leadership, Quality of educational management, managers, teachers.

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1 Situación Problemática

#### **A nivel Internacional:**

Hay que tener presente que las organizaciones educativas de Costa Rica se caracterizan por un conjunto de actividades conscientemente conducidas, donde la cooperación que se produzca principalmente es motivada por el gestor; en este caso, quien ocupa el liderazgo de la organización. Una condición importante para su desarrollo es el nivel de autonomía en la toma de decisiones que el sistema educativo le otorgue al gestor de la educación. (Garbanzo, Orozco, 2010, p. 19).

Este planteamiento coincide con un grupo de directores y directoras de centros educativos del país (San Pedro, Montes de Oca, Costa Rica) quienes participaron en un estudio denominado "Necesidades profesionales y de capacitación de los administradores educativos para responder a las demandas del siglo XXI", realizado por Garbanzo (2004), en el que estos profesionales plantean algunas de las necesidades más sentidas en el campo de la Administración de la Educación, las que consideran fundamentales para responder a los desafíos del siglo XXI. Dentro de las necesidades profesionales en capacitación tenemos; legislación educativa, conocimiento de herramientas de computación, indicadores de calidad educativa, formación ética y moral, habilidades para relacionarse con la comunidad, conocimiento sobre diferentes enfoques curriculares. Por otro lado, dentro de las necesidades de formación académica tenemos; utilización de tecnología en informática, conocimientos actualizados en administración educativa, formación ética y moral, legislación laboral, gestión del currículo, rescate de valores, liderazgo académico. (Garbanzo y Orozco, 2010, p. 19 - 20).

Además de estas necesidades profesionales y de formación que requieren los profesionales en el campo de la Administración de la Educación, Garbanzo y Orozco (2007) consideran que son muchos los desafíos a los que se enfrenta la educación costarricense hoy; en su mayoría, estos

desafíos se han manifestado a lo largo de la historia de la educación en diferentes niveles de profundidad. El Informe del Estado de la Educación, publicado en el 2005 y fundamentado con datos del 2004 (CONARE/Programa Estado de la Educación en Desarrollo Humano Sostenible, 2005) demostró ante la sociedad costarricense y apoyado en distintos macro indicadores, diversos factores de interés nacional que de una u otra forma han estado siempre presentes en el país. Estos desafíos tienen relación directa con la administración de las organizaciones educativas y son:

- Universalizar la cobertura preescolar y secundaria,
- Mejorar la calidad del sistema educativo,
- Reducir la reprobación y mejorar la eficiencia,
- Retener a los estudiantes y las estudiantes del sistema educativo,
- Disminuir brechas socio-espaciales,
- Ampliar la inversión en educación,
- Mejorar las precarias condiciones de trabajo de las docentes y los docentes,
- Mejorar la rectoría del sector,
- Reforma institucional,
- Fortalecer el sistema de monitoreo y evaluación,
- Fortalecer la investigación educativa,
- Reforzar el papel de las universidades públicas como agentes, de movilidad social,
- Mejorar el monitoreo y el control de calidad de la enseñanza universitaria, y
- Fortalecer el vínculo entre la generación del conocimiento y su aplicación al desarrollo (CONARE/Programa Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible 2005). (Garbanzo, Orozco, 2010, p. 19 - 20)

Al igual que en nuestro país, la problemática de la gestión de la educación se basa en necesidades profesionales de capacitación y formación de los

administradores de la educación, y las distintas necesidades de las instituciones educativas como son la universalización de la educación inicial, primaria y secundaria, retener a los estudiantes y las estudiantes del sistema educativo, disminuir brechas socio-espaciales; entre otras mencionadas líneas arriba y que son parte de la problemática que afecta a nuestra sociedad educativa.

Las reformas educativas de los años 90 se centraron en la gestión. La gestión fue por lo tanto el foco principal de la política, pero por lo mismo, ante la dificultad de asegurar la coherencia de la gestión del sistema también pasó a ser el principal problema. Las políticas de reestructuración del sistema, mediante las políticas de descentralización y de centralización, cambiaron las reglas del funcionamiento del sistema educativo. Esto, que de por sí constituye una gran transformación en el diseño, presentó dificultades serias en cuanto a su ejecución, provocando por ello una situación de desequilibrio entre la política y la práctica. Por ello se generó, por un lado, un freno a las políticas mismas y, por otro, se generó un nivel de tensión muy alto entre los actores involucrados al nivel de la dirección del sistema, la burocracia, y los actores al nivel de la escuela. (Casassus, 2002, p. 62)

Examinemos a continuación algunas de estas tensiones en la cual se pueden distinguir algunos problemas interrelacionados (Casassus, 2002, p. 62).

Un primer problema tiene que ver con la ausencia de la dimensión “educación” en la gestión educativa. La gestión educativa, como aplicación de los principios generales de la gestión y de la educación, supone que los principios de ambos campos deberían estar representados en la estructuración de la disciplina. Sin embargo, en la formalización de la disciplina, la dimensión propia de la educación está ausente. Debemos preguntarnos como lo pone Boyd (1992): “¿qué es lo educacional en la gestión educacional?” La dimensión educativa – las escuelas y su quehacer – aparecen sólo como un soporte para contener los conceptos de la gestión. En la constitución de la disciplina, el objeto – lo educativo – no ha funcionado como un

elemento que tenga la especificidad suficiente como para alterar la construcción de la práctica de gestión. En la teoría de la gestión, los procesos que llevan a la producción del producto se formalizan en funciones. Estas funciones son básicamente las de planificación, gestión financiera, gestión de recursos humanos y la vinculación con los usuarios. Estas funciones han sido aplicadas a la gestión educativa (Casassus, 2002, p. 62).

En este planteamiento, el supuesto es que los procesos educativos pueden ser abstraídos de manera tal que los principios generales de la gestión pueden ser aplicados sin alteraciones sustanciales. Sin embargo, es difícil abstraer lo que uno puede llamar “procesos educativos”, principalmente porque no es fácil definir y ponerse de acuerdo acerca de si efectivamente hay un producto de la educación, y si lo hubiera, es difícil ponerse de acuerdo acerca de cuál sería el producto de la educación. Si hubiera acuerdo de que los procesos educativos corresponden a los de una manufactura, habría que afirmar, al menos, que lo que resulta de la actividad educativa no es un producto cualquiera. La “materia prima” sobre la cual se trabaja en educación son los alumnos y por lo tanto no se trata de una materia trivial sino de un sujeto no trivial (Casassus, 2002, p. 62 - 63).

En el nuevo impulso que recibió el sector educativo y la educación dentro de las estrategias nacionales de desarrollo en la década de los 90, este tema fue soslayado. Sin embargo, dada la importancia que ha sido signada a la gestión en los procesos de reforma educativa, es ya tiempo de reflexionar más con detenimiento acerca de temas tales como las restricciones y condicionantes que imponen las características de la educación a la gestión; si éstas permiten la transferencia pura y simple, sin adaptación, de las técnicas de gestión a la situación educativa, o bien si las particularidades de los objetivos, los sujetos y los contextos educativos son los suficientemente específicos que demanden un tratamiento especial (Casassus, 2002, p. 63).



Un segundo problema revela una tensión conceptual y valórica producto de la reconceptualización de la educación desde la economía. En la última década, los conceptos que dominan la reflexión de la política educativa tienen su raíz en la economía. Conceptos tales como la eficiencia, la eficacia, la evaluación, productividad, competitividad, incentivos (y por cierto la gestión misma, de la que se hablará más en el próximo apartado) han copado la literatura y el discurso de la política educativa. Sin llegar a decir que las políticas educativas tienen un fin económico explícito, sí se puede afirmar que la orientación valórica de las políticas ha estado dominada por los conceptos económicos. En este mismo contexto, es necesario agregar que no deja de sorprender la notable facilidad con la que se ha impuesto la introducción de las categorías y el lenguaje económico en la educación y la poca resistencia efectiva que ello ha generado. Esta reconceptualización de formas de entender los procesos educativos ha sido muy rápida y ha ocurrido en el momento crucial de la década de las reformas. Con lo cual, esta reconceptualización se ha consolidado como una nueva ideología de la educación, cuyos bloques constructivos de base son los conceptos de la economía (Casassus, 2002, p. 63).

En los últimos tiempos la gestión de la educación nos ha llevado por distintos caminos, en algunos casos hemos visto a los alumnos como la metería prima del producto educativo, sin embargo no tenemos claro si esto es correcto, por tanto nos tendríamos que preguntar cómo se definiría a la gestión educativa y cuál es el producto de la misma.

Por otra parte en los últimos años se ha ligado a la gestión de la educación con el tema económico, como vemos concepto como eficiencia, eficacia, evaluación, productividad, competitividad, incentivos; se convierte en indicadores de gestión consolidándose como una ideología de la educación. Sin embargo muchas de las veces se cumplen con estos indicadores de forma formal más no real.

## **A Nivel Nacional**

El problema de investigación que se manifiesta en la I.E.N°14682 Portachuelo, distrito Chalaco, provincia Morropón, departamento Piura, responde a las siguientes acciones: Deficiente gestión educativa por parte de quienes lideran la institución, los directivos, tienen miedo a enfrentarse a desafiar el proceso de innovación y la realización de nuevos proyectos, la institución no inspira una visión compartida, el director no motiva el reconocimiento a quien se lo merece y fija objetivos que no puede cumplir, no atiende las problemáticas de manera inmediata ni canaliza las acciones debidas en busca de sus soluciones, no crea un ambiente de armonía, a través de la comunicación constante y la puesta en marcha de dinámicas de integración grupal entre los actores escolares y gestores, pocas veces recorre a las aulas y observa las clases, no mantiene una relación de respeto y cooperación con los docentes, no delega actividades administrativas a las personas correspondientes, no vigila el cumplimiento de las funciones de cada uno de los miembros del personal, ni gestiona ni logra conseguir recursos humanos, físicos y económicos, para el mejoramiento de la escuela (López, 2016, p. 8).

En el distrito de Santa Eulalia, provincia de Huarochirí, las I.E. en muchos de los casos se encuentran con escaso equipamiento e infraestructura inadecuada, profesores en malas condiciones laborales, alejados de sus familias, escasa actualización profesional y deficiente acompañamiento y monitoreo; alumnos que provienen de sectores marginados y de bajos recursos económicos, gran diversidad cultural de la población que se atienden y resultados de aprendizaje relativamente deficientes (Anco, 2017, p. 14)

Otra falencia que se puede apreciar en el área técnica es el exceso de contenidos teóricos, estos en la práctica no son planificados adecuadamente o no guardan relación con el contexto particular de cada institución (infraestructura, equipamiento, necesidades del estudiante), hecho que no permite la eficiencia en el funcionamiento de las instituciones educativas con variante técnica (Anco, 2017, p. 15).

En un estudio realizado por la Unidad de Gestión Educativa UGEL N° 15, en el año 2009, para la construcción del Plan Estratégico Institucional de esta entidad, 16 concluye que: en el aspecto educativo nuestra provincia de

Huarocharí aún no logra los estándares mínimos de una educación de calidad, dado a la existencia estructural de cuatro (4) distritos en extrema pobreza como son: Mariatana, Tupicocha, Tantaranche y Santo Domingo de los Olleros de los 32 distritos. La escasa oferta laboral no permite que los padres de familia tengan un presupuesto familiar que cubra un mínimo de la canasta familiar, trayendo como consecuencia un alto índice de desnutrición en la población escolar (Anco, 2017, p. 14 - 15).

Muchos de los problemas que atraviesa la gestión de la educación en los distintos lugares de nuestro país, es la falta de capacitación para los distintos profesionales que laboran dentro de instituciones educativas, no solo es un problema la capacitación al docente, sino también la capacitación a las personas de las áreas administrativas. Además, existen otros problemas como la falta de equipamiento de laboratorios, bibliotecas, y demás infraestructura necesaria para que se de una educación adecuada, esto último a consecuencia de una mala gestión educativa.

Si a todo esto sumamos una falta de liderazgo en las instituciones educativas del país, podremos ver que la calidad de la gestión educativa es bastante pobre, y esto hace que el producto final, en términos de proceso educativo, no sea el óptimo.

### **A nivel local**

En algunas instituciones educativas del en los docentes del nivel primario del Distrito de Asunción se ha observado problemas de egocentrismo, autoritarismo y actitud pesimista de parte de los directivos, causando un clima institucional negativo, metodología empleada de algunos docentes no facilita el aprendizaje de los estudiantes, docentes no actualizados con las últimas reformas educativas, además, problemas serios respecto a la calidad educativa y la buena práctica docente.

Olvidando su misión, visión, objetivos institucionales, organización, clima institucional y las relaciones interpersonales que favorecen la integración de directivos, docentes, padres de familia y alumnos.

Se ha observado que las coberturas de atención a los estudiantes no son compatibles con la plana docente, recursos académicos y físicos disponibles en la institución no están acorde con las necesidades de los estudiantes.

Entiéndase también que la centralización de la gestión institucional se da debido al carácter egocéntrico del Director, él se hace centro de todo, lo juzga todo con relación a sí mismo. Tiene todas las ideas centralizadas, cuyos resultados están basados en objetivos personales. Trayendo como consecuencia el deterioro de las relaciones interpersonales y una mala organización educativa, (planeamiento, organización, dirección y control). (Díaz, 2018, p. 3 – 4)

El desconocimiento en asumir un adecuado liderazgo administrativo y docente, nos trae dificultades en la conducción de la IE, en la calidad pedagógica, en manejar herramientas tecnológicas y en incentivar equipos de trabajo. La práctica de valores es un elemento esencial en el clima institucional, pero el egoísmo, la desconfianza, la apatía, la indiferencia, está destruyendo el trabajo organizado en beneficio de todos. (Jara, 2017, p. 28 – 29)

Existen dificultades para cumplir con los acuerdos en la fecha prevista; es evidente en los estudiantes actitudes de desorden, poco respeto a los demás, intolerancia, individualismo, poco apoyo a los compañeros, incumplimiento de sus deberes; afectando la práctica de valores institucionales. Sin embargo, considero el problema de mayor importancia relacionado con La inadecuada práctica de valores institucionales en los estudiantes del primer año de secundaria de la Institución Educativa “Inmaculada Concepción”, Montegrande - Jaén, Cajamarca (Jara, 2017, p. 29)

Si la persona llamada a liderar una institución educativa muestra problemas de egocentrismo, pedantería o cualquier otro comportamiento negativo, es traerá como consecuencia no solo un clima institucional negativo, sino además problemas serios en torno a la gestión de calidad y a la buena práctica docente. Es por esta razón que el liderazgo ejercido por los responsables de las instituciones educativas es de suma importancia, en beneficio de los docentes, personal administrativo y sobre todo de los estudiante, que sin exageran y sin caer en retórica, son el futuro del país.

En la I. E. N° 16467 caserío Portachuelo ubicada en la provincia de San Ignacio, departamento de Cajamarca, encontramos que la gestión institucional no es la más adecuada en cuanto al fortalecimiento de la misma. Tocto (2016) refiere que la gestión institucional y la dimensión fortalecimiento institucional, presenta una correlación negativa baja. Lo que indica que es una correlación inversa, es decir que aún algunos dimensiones o indicadores de estudio no han mostrado resultados favorables en las condiciones teóricas y metodológicas de investigación, como resultado expresa que la gestión institucional no guarda una favorable relación con la dimensión fortalecimiento institucional.

## **1.2 Trabajos Previos**

### **A nivel Internacional**

Cuevas, Díaz, Hidalgo, (2008) en su investigación realizada en la ciudad de Ceuta en España, titulada “Liderazgo de los directores y calidad de la educación. Un estudio del perfil de los directivos en un contexto pluricultural”. Nos indican la importancia del liderazgo de los directivos como uno de los elementos que contribuyen a la calidad de la educación hace que su valoración resulte un asunto de enorme interés. Este artículo, partiendo de los criterios que contempla el Modelo de Excelencia, presenta un cuestionario de liderazgo que permite analizar la actuación de los directivos con relación a la planificación y estrategia, el personal, los colaboradores y recursos, los procesos y los resultados; incluyendo, además, un bloque específico para evaluar el ejercicio del liderazgo en contextos multiculturales. Mediante su aplicación se ha podido constatar que los directores de Ceuta alcanzan una alta valoración en el ejercicio del liderazgo, aunque se han encontrado diferencias significativas relacionadas con variables tales como la titularidad, el tipo o el tamaño del centro. También se ha podido observar que cuando se considera el sexo como variable de agrupación, las directoras alcanzan mejores resultados.

El liderazgo de las directivas de las instituciones educativas es de gran importancia para la mismas, gracias a él la calidad de la educación es mayor, y dentro de este liderazgo ejercido por los directivos entra en acción la participación del personal. Estos detalles harán que la dirección tenga una mejor valoración en el ejercicio del liderazgo como nos indica Cuevas, Díaz e Hidalgo.

Gripenberg, Lizarte (2012) en su investigación realizada en Finlandia, titulada “El sistema educativo de Finlandia y su éxito en la prueba PISA”. Nos indican que las pruebas PISA muestran una vez más el buen resultado referido al rendimiento escolar en Finlandia. Entre sus variadas estructuras organizativas y directivas puede discurrirse la existencia de un consenso sobre la política educativa común que refleja las directrices a considerar en el desarrollo del currículo. Los municipios tienen una gran relevancia a la hora de organizar y concretar la educación básica además de definir las intenciones en el currículo. Los centros y los profesores tienen mucha independencia en el desarrollo educativo y en el contenido educativo. Esta orientación refleja un cambio en las metas y objetivos de los currículos en los que se nota cada vez más la preocupación por concretar de qué son capaces de hacer con los conocimientos adquiridos en el centro escolar, si saben aplicarlos en contextos de la vida cotidiana, no sólo centrarse si han aprendido contenidos curriculares específicos. Los cambios en el sistema de inspección y el desarrollo de la educación después de la educación básica son también aspectos importantes considerando el éxito de Finlandia en la prueba PISA.

De alguna manera, podemos decir que la inspección tradicional hizo su tarea y necesita desarrollar nuevos ámbitos de trabajo en la actualidad, como la evaluación del servicio básico de las regiones. Al efectuar programas para mejorar los servicios básicos los inspectores pueden conceder recursos de un programa llamado “Entendido” para las organizaciones locales y regionales, para formar redes para mejor mantener y mejorar las habilidades y el bienestar del personal educativo. El objetivo del programa es desarrollar estructuras y modelos de actividad en redes, para atender mejor de esta manera a las necesidades de los individuos, lugares de trabajo y los empleadores. Se están desarrollando nuevos modelos para proporcionar formación adicional a profesores de los centros en el primero y segundo nivel. Por ejemplo, en una de las regiones de Finlandia se ha enfocado este proyecto hacia la calidad del trabajo instructivo, el bienestar del personal educativo y las habilidades en la sociedad de la información del personal que trabaja en la educación. En esta región los grupos objetivos son los profesores que no tienen centro fijo y que todos los años necesitan buscar trabajo otra vez, los profesores con más de 55 años y los profesores que han participado poco en procesos de formación continua.

Finlandia cuenta con una de las educaciones de mayor calidad en el planeta, esto ha sido posible gracias al liderazgo de las autoridades y del personal implicado en la educación. La educación pública es una de las mejores, gracias a su grado de compromiso con el alumno, dejando de lado la educación tradicional, innovan una educación vivencial, en donde el compromiso de los actores participante le da un gran valor al modelo propuesto.

Pero el compromiso con la educación no solo es de las escuelas, sino que los gobiernos se preocupan mucho por el bien de las mismas, y sobre todo de los maestros y maestras que son base para el desarrollo óptimo de los niños y jóvenes que se van educando.

Jola (2011) en su investigación realizada en Colombia, titulada: "Determinantes de la calidad de la educación media en Colombia: un análisis de los resultados PISA 2006 y del plan sectorial "Revolución Educativa". Indica que en este documento se busca evidencia de los determinantes de la calidad de la educación en Colombia a través del estudio de los resultados de la prueba PISA 2006. Mediante un análisis econométrico se encuentra que los recursos físicos del plantel, el currículo o contenido académico y la cualificación de los profesores son determinantes positivos de los resultados de la prueba. Asimismo, el análisis revela que una mayor posesión de recursos educativos en la casa está relacionada con mayor rendimiento, así como la dedicación e interés del estudiante por las ciencias y las matemáticas. Por último, los resultados son analizados a la luz del plan sectorial del periodo 2002-2010 conocido como "Revolución Educativa".

Una vez más vemos que la suma de recursos, son de determinantes en la mejora de la gestión educativa, así como en el rendimiento de docentes y alumnos, al tener una buena infraestructura tanto el o la docente como el alumno se sienten motivados a desarrollar sus capacidades, y obviamente un maestro calificado, instruido, capacitado, estará mucho más motivado a desarrollar las capacidades de su alumno, buscando herramientas adecuadas para lograr los objetivos trazados para la enseñanza.

López, Slater, García, (2010) en su estudio realizado en México, titulado: "Prácticas de dirección y liderazgo en las escuelas primarias públicas de México. Los primeros años en el puesto". Nos señalan que el reconocimiento del impacto del director en el funcionamiento de la escuela, la relevancia en su trayectoria



profesional de los primeros años en el puesto y la importancia de la educación primaria en México, motivaron la presente investigación. En este artículo se presenta un acercamiento a las prácticas de dirección y liderazgo desplegadas frente al mayor desafío experimentado por los directores en los primeros años: el personal de la escuela.

Se desarrolló un estudio exploratorio longitudinal de corte interpretativo caracterizado por una aproximación socio cultural a la narrativa (Bruner, 1998). Los relatos sobre los problemas experimentados por los directores constituyeron las unidades de análisis de las prácticas de dirección y liderazgo. Éstos fueron obtenidos a través de entrevistas a profundidad, grupos de enfoque y registros de incidentes críticos. En la recolección de datos se utilizaron guiones de entrevista y de grupo de enfoque, cuestionarios demográficos y registros de observación, los cuales fueron resguardados en audio grabadoras y computadoras. Se realizó un análisis paradigmático de la narrativa (Bolívar, Domingo y Fernández, 2001), apoyado en el método de Análisis Cualitativo de Contenido de Mayring (2000; 2007), el cual se centró en el significado de los relatos.

(...) el estudio identificó la evolución de las prácticas de los directores de escuelas primarias en los primeros años de dirección. Los datos señalan que el mayor desafío son las relaciones con el personal de la escuela. Se detectaron patrones de intervención comunes ante diversos problemas en el primer y tercer año en el puesto, así como aquellos que fueron desplegados ante el problema específico del personal docente. Se identificaron también excepciones que demuestran que el ejercicio de la dirección no se encuentra totalmente predeterminado por el contexto y que a pesar de los obstáculos encontrados, los directores pueden llegar a ser un factor fundamental para avanzar en el propósito de elevar la calidad de los aprendizajes y de la escuela. Ampliar el número de casos, así como el periodo de seguimiento e incorporar las perspectivas de otros actores sobre las prácticas de dirección es recomendable para ampliar la comprensión del impacto de las políticas de ingreso al puesto y la socialización de los directores de escuelas primarias en México. Para mejorar el logro educativo en el país y la calidad de la convivencia escolar, es imprescindible contar con la estructura necesaria para que los directores sean efectivamente, uno de los principales factores intraescolares de influencia en el aprendizaje. Los directores

deben tener las condiciones necesarias para poder sentirse mejor con lo que hacen, reconstruir o fortalecer el vínculo que tienen con su profesión y liderar la reforma de gestión en la escuela propuesta en la retórica oficial, de lo contrario, elevar los aprendizajes de los alumnos será la excepción y no la regla.

Uno de los actores fundamentales en la gestión educativa es el director o directora, es el grado de liderazgo que desempeñe el que hará la diferencia. Sin embargo muchas veces cuando un director o directora llega a su institución por primera vez se encuentra con muchas dificultades como son el personal, las directrices educativas de la institución, los propios alumnos y padres de familia, debiendo enfrentarse a estos problemas de la mejor manera.

En este punto es donde el liderazgo que ellos o ellas ejerzan será determinante en la buena o mala conducción de la institución, esto impactará en la calidad de la gestión educativa y en sí de la enseñanza de los estudiantes, por lo tanto un director o directora bien preparado o preparada técnicamente; pero además aquel o aquella que haya desarrollado sus habilidades blandas, tendrá mayores posibilidades de conducir una institución educativa con éxito.

Goñi (2010) en su investigación realizada en la ciudad de Lima, titulada: "Liderazgo transformacional en directoras de educación inicial de instituciones educativas públicas de la unidad de gestión educativa local nº 02. Lima – Perú". Indica que el presente estudio reporta los resultados de la investigación que tuvo como objetivo: determinar la auto percepción y percepción del liderazgo transformacional en directoras de las instituciones educativas públicas del nivel inicial de la UGEL 02. Se utilizó el método cuantitativo y el diseño no experimental, transversal y de tipo descriptivo con una muestra de 32 directoras y 164 profesoras, a quienes se les administró el Cuestionario Multifactorial de liderazgo educativo validado por Bernal (1997) en base a los trabajos de investigación desarrollados por Bass acerca del liderazgo transformacional, tomando en cuenta las dimensiones propuestas en su modelo: carisma, consideración individualizada, estimulación intelectual, inspiración y tolerancia psicológica. Los datos fueron procesados mediante el uso de la estadística descriptiva a través del programa Excel y el programa SPSS, donde se obtuvieron los patrones de regularidad o frecuencia para todos los ítems del cuestionario. El análisis de los resultados se hizo por contraste con los postulados teóricos que sustentan la investigación,

encontrando que las dimensiones de carisma y consideración individual del liderazgo transformacional son predominantes en las Directoras de dicha entidad, ya que el puntaje más alto de la población demuestra que se desempeñan de acuerdo a las características de las dimensiones postuladas por este modelo.

En este estudio podemos ver también, como el liderazgo es fundamental en el desempeño de las directoras motivo de estudio. Encontramos que el carisma, la inspiración y la tolerancia psicológica se vuelven instrumentos importantes para ejercer la dirección y cumplir con sus actividades entorno a la gestión educativa.

Freire, Miranda, (2014) en su investigación realizada en Perú, titulada “El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico”. Nos indican que en el Perú, la gestión educativa es entendida como una función dirigida a generar y sostener en el centro educativo tanto las estructuras administrativas y pedagógicas como los procesos internos de naturaleza democrática, equitativa y eficiente, que permitan a los estudiantes desarrollarse como personas plenas, responsables y eficaces (Ministerio de Educación 2002). Desde el Minedu se reconoce el papel primordial que desempeña el director escolar tanto en la conducción de la escuela como en la toma de decisiones en diversos ámbitos. El director es concebido como la máxima autoridad y representante legal de la institución educativa, y responsable de la gestión en los ámbitos pedagógico, institucional y administrativo (Ministerio de Educación 2003).

(...) se utiliza información de la segunda y tercera rondas cuantitativas del estudio Niños del Milenio y de la Encuesta Escolar del 2011. La Encuesta Escolar de Niños del Milenio incluye información sobre 572 estudiantes, alrededor del 33% del total de niños de la cohorte menor del estudio —nacidos entre el 2001 y el 2002—, seleccionados de manera aleatoria de la muestra total de niños y niñas del estudio. La encuesta recogió información en 132 instituciones educativas primarias de 9 regiones del Perú —Áncash, Arequipa, Ayacucho, Cajamarca, Huánuco, Junín, La Libertad, Lima y San Martín—, en las que se aplicaron cuestionarios a directores, docentes y estudiantes, así como pruebas de rendimiento para los Niños del Milenio (...)

Los resultados obtenidos mediante los análisis descriptivos y multivariados evidencian que existe un efecto significativo de la variable de interés —liderazgo pedagógico— sobre el rendimiento, tanto en Comprensión Lectora como en

Matemática. Al controlar por características de los estudiantes, el efecto en Matemática se pierde; sin embargo, persiste sobre la variable de rendimiento en Comprensión Lectora, aun luego de controlar por variables asociadas al alumno, la familia y la escuela. Una de las ventajas del estudio es que utiliza una base de datos completa con amplia información acerca del niño y la familia, lo que permite estimar de mejor manera el efecto del liderazgo pedagógico. Asimismo, al ser una base de carácter longitudinal, se cuenta con medidas de las habilidades previas de los niños, lo cual, según la literatura, es una variable predictiva relevante, que trata de modelar el rendimiento académico de los estudiantes. De la misma manera, se lograron incorporar al modelo variables que dan cuenta de las prácticas de los docentes con los estudiantes tendientes a promover y garantizar sus oportunidades de aprendizaje. Esto último permite enriquecer los análisis, en la medida en que se incorporan estas prácticas como mediadoras entre las acciones del director y el rendimiento de los estudiantes.

El liderazgo más allá de encerrarse solo en la institución educativa debe involucrar la participación de los padres de familia en la formación de los estudiantes, si logramos una sinergia entre padres de familia e institución educativa, los logros de los estudiantes serán mayores, así como la calidad de la educación en general.

Sorados, (2010) en su investigación realizada en la ciudad de Lima, titulada: "Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa". Describe y explica las variables Liderazgo y Calidad de la gestión educativa, un tipo de investigación Básico, Diseño No Experimental y de nivel descriptivo - correlacional, donde se determina el grado de influencia entre Liderazgo y Calidad de la gestión educativa.

De la Prueba estadística de Correlación, podemos afirmar con un 95% de probabilidad que el liderazgo de los directores se relaciona con la calidad de la Gestión educativa de las Instituciones educativas de la UGEL 03- Lima.

Podemos afirmar con un 95% de probabilidad que lo pedagógico se relaciona con la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas de la UGEL 03- Lima.

Podemos afirmar con un 95% de probabilidad que existe relación entre lo administrativo de los directores y la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas de la UGEL 03- -Lima.

Podemos afirmar con un 95% de probabilidad que existe relación entre lo institucional y la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas de la UGEL 03- -Lima.

El liderazgo de los directores o directoras está directamente relacionado con la gestión que ellos o ellas realizan en las diferentes instancias, sea en la pedagógica, administrativa o institucional. Por la tanto es de suma importancia contar con directores o directoras que ejerzan el liderazgo de la forma más apropiada, y en beneficio de las instituciones educativas, así como en beneficio de los docentes, administrativos y alumnos.

López, (2016) en su investigación titulada: “Plan estratégico de liderazgo transformacional para mejorar la calidad de la gestión educativa en la I.E. N° 14682 Portachuelo, distrito Chalaco, provincia Morropón, departamento Piura, año 2014”. Tiene como objetivo diseñar un plan estratégico de liderazgo transformacional para mejorar la calidad de la gestión Educativa en la I.E. N° 14682 Portachuelo, ubicada en el distrito Chalaco, provincia de Morropón, departamento de Piura.

Para concretizar nuestro objetivo aplicamos una guía de observación, encuestas, entrevistas y testimonios. Después de haber concluido, procedimos a examinar el problema a la luz de las Teorías de Bernard Bass, Peter Drucker y Edwards Deming, que sirvieron de fundamento a la propuesta “Plan Estratégico de Liderazgo Transformacional para mejorar la calidad de la Gestión Educativa”.

La gestión institucional que existe en la I.E. N° 14682 Portachuelo, se ve afectada por: el inadecuado proceso de dirección para planificar, organizar, dirigir, controlar, decidir, no solo los recursos materiales, sino también los humanos. Se evidencia la falta de carisma por parte del director, desconsideración al personal docente, escasa estimulación intelectual a los profesores, poca inspiración hacia los docentes para lograr los objetivos de la Institución Educativa, intolerante para escuchar los puntos de vista opuestos hacia la gestión, reducida participación interinstitucional y limitada capacidad para afrontar los proyectos institucionales. El sistema de gestión educativo que se desarrolla no es eficaz ni eficiente.

La investigación como resultado muestra haber dado cuenta de la naturaleza del problema y finalmente haber logrado relacionar la base teórica con el plan estratégico de liderazgo transformacional para mejorar la Calidad de la Gestión Educativa en la I.E. N° 14682 Portachuelo, Distrito Chalaco.

Como mencionábamos antes si la dirección no ejerce un liderazgo de calidad, empezarán los problemas, ya que al no existir esa persona con la capacidad de solucionar conflictos, los problemas se harán más grandes. Desencadenando así una desidia por el cumplimiento de las normas, objetivos, y demás lineamientos que se hayan acordado, llevando a una mala gestión de los recursos humanos dentro de la institución.

Malaver, (2016) en su investigación realizada en la ciudad de Cajamarca, titulada: “El liderazgo directivo y la calidad educativa en la institución educativa N° 82003 Nuestra Señora de la Merced - Cajamarca, 2014”. Analiza el Liderazgo Directivo y su influencia con la Calidad Educativa de la institución educativa N° 82003 Nuestra Señora de la Merced – Cajamarca, 2014. El objetivo fundamental de la investigación es analizar la influencia del Liderazgo Directivo en la Calidad Educativa de la institución educativa mencionada.

La investigación es de tipo sustantiva, de nivel descriptivo correlacional y de corte transversal. La población de estudio se centró en: 02 personal administrativos, 08 docentes y 60 estudiantes de la ya referida institución.

Para la obtención de resultados se aplicaron dos instrumentos de recolección de datos. El primero fue la determinación del liderazgo directivo teniendo en cuenta las dimensiones de dirección de futuro, rediseño de la organización y gestión de la instrucción, que fueron establecidas mediante la encuesta que contenía una batería de preguntas con 30 ítems. Para la segunda variable, calidad educativa, también se utilizó el cuestionario de encuesta teniendo en cuenta las dimensiones de gestión pedagógica, gestión administrativa y gestión institucional. Tal cuestionario consistió en 30 ítems validados por juicio de experto y con el alfa de Cronbach de 0, 872 y 0.823 respectivamente.

Los resultados obtenidos después de la aplicación de ambos instrumentos permiten observar que existe influencia significativa entre el liderazgo directivo y la calidad educativa de la institución educativa N° 82003 Nuestra Señora de la Merced – Cajamarca, 2014.

Briones, (2017) en su investigación realizada en la ciudad de Cajamarca, titulada: “Influencia del clima institucional en la calidad del servicio educativo de la Institución Educativa Ramón Castilla N° 063, Cajamarca”. Nos indican que el

presente trabajo tiene como objetivo determinar la influencia del Clima Institucional en la Calidad del Servicio Educativo que brinda la institución educativa Ramón Castilla N° 063, Cajamarca. Es una investigación de nivel descriptivo y asume el diseño correlacional-causal, debido a que establece relación entre dos variables: el clima institucional y la calidad del servicio educativo de la institución en estudio. La muestra estuvo conformada por la totalidad de 03 directivos, 10 docentes, 85 estudiantes, 02 personal administrativo y 60 padres de familia, tamaño muestral elegido de forma intencional no probabilística. Se aplicaron dos instrumentos: un cuestionario para medir el clima institucional, que consta de 20 ítems y mide las dimensiones: liderazgo de los directivos, habilidades sociales, niveles de comunicación y la planificación de los directivos; una encuesta, que consta de 36 ítems y mide: calidad del servicio educativo, desarrollo institucional, satisfacción educativa, e imagen institucional.

Ambos han sido validados mediante juicio de expertos y presentan un adecuado nivel de confiabilidad: 0,800, 0,835 y 0,798 respectivamente.

Los resultados demuestran que existe influencia estadísticamente significativa entre la gestión educativa y la autoevaluación de la institución educativa en estudio.

La evaluación contante a la dirección y gestión educativa que se va desarrollando durante el periodo de enseñanza, será fundamental para la mejora de los procesos, tanto educativos como administrativos, todos con el fin de llegar a entregar una educación de calidad para los estudiantes.

Díaz, (2018) en su investigación realizada en la ciudad de Cajamarca, titulada: "Modelo de gestión administrativa sustentado en las teorías de Ludwing Von Bertalanffy y de Fred E. Fiedler, para revertir la centralización de la gestión institucional y las relaciones interpersonales conflictivas entre el director, docentes y personal administrativo del nivel primario de la Institución Educativa N° 821183 "San Antonio" de Agomarca, Cajamarca, año 2016". Nos indica que toda gestión institucional tiene un sentido teórico y práctico y la eficacia de la conducción de una Institución Educativa se evalúa por los resultados que terminan por posesionarlo dentro de su comunidad educativa.

Se realizó el presente trabajo de investigación, con el objetivo de diseñar un Modelo de Gestión Administrativa para revertir la centralización de la gestión



institucional y las relaciones interpersonales conflictivas entre el Director, docentes y personal administrativo del nivel primario de la Institución Educativa N° 821183 “San Antonio” de Agomarca, Cajamarca.

Aplicamos guías de observación y encuesta, entrevistas y recojo de testimonios. Luego de haber terminado esta parte procedimos a desarrollar las teorías General de Sistemas de Ludwig Von Bertalanffy y de Contingencia de Fred E. Fiedler, que sirvieron de fundamento a la propuesta y que fueron determinadas por el problema de investigación.

Luego de haber aplicado estos instrumentos se determinó que la gestión institucional está centralizada, no se delegan funciones y existe un alto índice de conflictividad entre el Director, docentes y personal administrativo.

Los resultados muestran estas deficiencias a través del individualismo de dirección en la planificación y ejecución de tareas, ausencia de una cultura organizacional participativa, limitada capacidad de dirigir y controlar, deficiente comunicación, conflictos constantes, falta de dialogo entre los participantes, limitada empatía, escasa coordinación para la planificación y ejecución de actividades académico – culturales, falta de interés por la solución de los conflictos, imposición de ideas y opiniones, falta de respeto entre los participantes.

Concluimos como logros de la investigación, por un lado, el haber justificado el problema; y por el otro, haber elaborado la propuesta.

Un líder sabe cómo delegar funciones de la mejor manera, esto implica designar a las personas idóneas el desarrollo de ciertas actividades, así como su manejo, de esta manera no se estará cayendo en individualismos, sino por el contrario se estar involucrando al personal en la dirección eficiente de la institución.

Pérez, (2017) en su investigación titulada: “Estrategias gerenciales para mejorar la dirección educacional en la Institución Educativa N° 16462 “San Juan Bosco” del distrito de San Ignacio, San Ignacio – Cajamarca”. Nos señalan que se requiere gerentes con competencias que les permitan abrir espacios de discusión, en los cuales se formulen alternativas fundamentadas en la calidad, a tono con las necesidades de la Institución Educativa.

Una educación de calidad, requiere de una gerencia ejercida por profesionales, directivos, docentes y administrativos, que actúen desde una actitud

trascendental, que garanticen una educación de calidad para que egresen estudiantes solidarios y productivos, de pensamiento universal, reflexivo, crítico, estratégico y ecológico para la satisfacción de las necesidades, intereses y expectativas de los que acuden a las aulas.

La presente investigación tiene como objetivo Diseñar Estrategias Gerenciales para mejorar la Dirección Educacional en la Institución Educativa N° 16462 “San Juan Bosco” del Distrito de San Ignacio, Provincia de San Ignacio, Departamento de Cajamarca.

Aplicamos guías de observación, de encuestas, de entrevistas y testimonios. Luego de haber terminado esta parte procedimos a desarrollar las teorías determinadas por el problema de investigación, o sea, las teorías del Clima Organizacional de Rensis Likert, de la Calidad Total de Edwards Deming y la Teoría Administrativa de Henry Fayol, que sirvieron de fundamento a la propuesta Estrategias Gerenciales para mejorar la Dirección Educacional.

Los resultados confirman que en la Institución Educativa N° 16462 “San Juan Bosco”, existen inadecuados Procesos de Dirección y Control que afectan la gestión administrativa, esto lo podemos expresar en el inadecuado proceso para planificar, organizar, dirigir, controlar, decidir, no solo los recursos materiales, sino también los humanos. El sistema productivo educativo que se desarrolla no es eficaz ni eficiente, la mala administración educativa produce básicamente el desperdicio de recursos y en torno a esta situación se ven perjudicados directamente alumnos y maestros.

Concluimos como logros de la investigación, haber descrito y caracterizado el problema de investigación y haber elaborado teóricamente la propuesta.

El líder de una institución educativa debe tener una formación básica en gerencia, para poder gestionar procesos de Dirección y Control que afecten positivamente la gestión administrativa, esto lo podemos expresar en el adecuado proceso para planificar, organizar, dirigir, controlar, decidir, no solo los recursos materiales, sino también los humanos.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1 Liderazgo**

##### **1.3.1.1 Definiciones**

Liderazgo involucra influir de alguna manera sobre los empleados, miembros o “seguidores” para llevar a cabo las metas de la organización o del grupo. De acuerdo con el Diccionario de la Herencia Americana (American Heritage Dictionary), liderazgo es “el conocimiento, las actitudes y las conductas utilizadas para influir sobre las personas para conseguir la misión deseada.” En otras palabras, liderazgo es la acción de lograr que las personas se identifiquen con una misión o visión para que trabajen en su realización. (Concilio Nacional de Minorías contra el SIDA, s/a, p. 17). La palabra liderazgo proviene del término inglés "to lead", que significa guiar. Según el diccionario de la lengua española (1986), liderazgo se define como la dirección, jefatura o conducción de un partido político, de un grupo social o de otra colectividad. Citado por (Goñi, 2010, p. 3).

El diccionario de ciencias de la conducta (1956), lo define como las "cualidades de personalidad y capacidad que favorecen la guía y el control de otros individuos". Para Harold Koontz, es el arte o proceso de influir en las personas para que se esfuercen voluntaria y entusiastamente en el cumplimiento de metas grupales. Citado por (Goñi, 2010, p. 3).

“Según Chiavenato (1998), es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de la comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”. Citado por (Goñi, 2010, p. 3).

El liderazgo, entonces se constituye como un paradigma innovador, un prototipo particular de la conducta humana que se ejerce en la interrelación con los demás, un eje orientador, una herramienta flexible capaz de mejorar los procesos de gestión en las instituciones, más aún en las de tipo escolar por ser organismos orientados a la formación integral de los educandos. (Goñi, 2010, p. 3 - 4).

Podemos concluir que el liderazgo es la influencia que ejerce un individuo o individuos sobre otros a través de la comunicación, con el fin de conseguir uno o varios objetivos.

### **1.3.1.2 Teorías**

Desde la antigua Grecia el liderazgo fue reconocido y analizado por distintos pensadores como Platón quien en su libro "La Republica" (Edición de Sánchez, Torres y García, 2008) afirmó que el líder es un "hombre de oro", debido a que posee "cualidades especiales", o una serie de virtudes que lo distingue de clases sociales inferiores. En la actualidad, dicho postulado es cuestionado porque se estaría aceptando que sólo ciertas clases sociales pueden tener líderes y poder, lo cual sería una afrenta contra el resto de la humanidad, que igual ha demostrado su capacidad para generar líderes sin distinción de su origen socio-cultural, ni de su estrato económico. (Contreras, Jiménez, 2016, p. 20).

A principios del siglo XIX los escritos sobre liderazgo giraban en torno a la teoría expuesta por Carlyle (1906) sobre el "gran hombre". Desde el punto de vista del autor, en cada época histórica los líderes han jugado un papel decisivo, sin el cual seguramente todo habría sido diferente; este autor no reconoce la influencia del contexto en la formación de los líderes y afirma que éstos tienen ciertas aptitudes que no se cultivan, pues se nace con ellas. Sin embargo, pronto surgieron ideas que matizaron este postulado, pues se evidenció que si bien hay cualidades innatas en toda habilidad humana, no se debe minimizar la influencia de la educación y del contexto socio-cultural en el desarrollo, evolución y perfeccionamiento de las mismas. (Contreras, Jiménez, 2016, p. 20 - 21).

En otro contexto, Elton Mayo (1945) ve la estructura de liderazgo como la preocupación por la adecuada administración de los recursos humanos y el imperio de la subordinación para la preservación del buen clima organizacional, el cual conduce al desempeño óptimo. El enfoque situacional busca hacer un análisis del liderazgo en el contexto, pues se parte de reconocer que cada meta o evento que se presente debe ser abordado de una forma diferente. Dentro de estos enfoques En consonancia con lo anterior, se destaca la teoría de contingencia propuesta por Fredler (1967 citado en Duro 2006). En dicha teoría se afirma que el líder, además de tener cualidades

específicas, debe responder a las necesidades del medio y a las metas del grupo, como lo asevera Duro (2006); bajo este concepto, el líder puede estar orientado bien hacia los miembros del grupo, o bien hacia la tarea. En este modelo de liderazgo se adaptan todas las herramientas y recursos para tener control sobre una situación específica. (Contreras, Jiménez, 2016, p. 22).

Según Álvarez De Mon (1998), el líder no es un ser especial y carismático que dirige los designios del resto de los mediocres mortales, ni una figura maquiavélica que progresa adaptándose a la moda de cada momento sin ir nunca a contracorriente. Tampoco se le debe asemejar con una especie de padre que guía a sus hijos obedientes e inmaduros. Liderar es un arte, pero hay que desarrollarlo, pues no es suficiente ejercerlo con el instinto o carisma que se posea para ello. Con este fin existen técnicas y principios basadas, especialmente, en la atención y trabajo con el subordinado. En este sentido, la figura del líder se describe desde la cultura y los valores personales, puesto que un líder para poder liderar a los demás, debe de partir liderándose a sí mismo, lo que lo llevará a utilizar una actitud positiva ante sus seguidores. Citado por (Goñi, 2010, p. 5).

Algunos de los primeros estilos de liderazgo que se establecieron fueron los propuestos por Lewin, Lippitt y White (1939), quienes propusieron la teoría que identificaba tres estilos básicos de liderazgo: autócrata, que implica un individuo con poca confianza en los miembros del grupo, cree que el dinero es la única recompensa que motiva a los trabajadores, y da órdenes sin permitir ninguna pregunta; el demócrata, que comparte la toma de decisiones con el grupo, comunica de forma objetiva y elogia a los subordinados; y el laissez-faire, que tiene poca confianza en su habilidad como líder, no establece objetivos para el grupo y minimiza la comunicación y la interacción del mismo. (Rivera, Cavazos, 2015, s/p.)

Hallinger y Huber (2012) comentan que las principales investigaciones realizadas sobre liderazgo escolar se han hecho en países

desarrollados y anglosajones, y que solo recientemente han empezado a emerger estudios sobre liderazgo en las realidades nacionales no anglosajonas. Como resultado de estas investigaciones se han generado diferentes conceptos sobre liderazgo escolar, por ejemplo, Marín (1998) establece que liderazgo es el desarrollo de un sistema completo de expectativas, capacidades y habilidades que permiten identificar, descubrir, utilizar, potenciar y estimular al máximo las fortalezas y la energía de todos los recursos humanos de la organización escolar. Por su parte, Alfaro (2010) sostiene que el liderazgo escolar es el arte de influir, dirigir y guiar a las personas para que potencien sus talentos, motivados en la consecución de los objetivos hacia el bien común y de la organización escolar. (Rivera, Cavazos, 2015, s/p.)

Uno de los autores más reconocidos en los últimos tiempos es Leithwood (2009), quien plantea que el liderazgo es un fenómeno social que implica un propósito y una dirección, que es contextual y contingente, y es la labor de movilizar e influenciar a otros para lograr las intenciones y metas compartidas. (Rivera, Cavazos, 2015, s/p.)

Al referirse al liderazgo transaccional, Bass (1985) lo describe como el proceso mediante el cual el líder reconoce lo que el seguidor desea obtener de su trabajo y procura velar porque lo obtenga siempre que su desempeño lo justifique. Asimismo, se considera que los líderes transaccionales tienden a presentar una actitud correctiva y orientada hacia los resultados, lo cual es especialmente útil en contextos estables (Lupano y Castro, 2008). El conocido informe McKinsey da cuenta de los sistemas educativos más exitosos del mundo, revelando el rol de los directores al focalizar su función en el ejercicio del liderazgo pedagógico (Barber y Mourshead, 2007). (Rivera, Cavazos, 2015, s/p.)

En la última década, tanto los informes de organismos internacionales como la producción académica en diferentes universidades e institutos de investigación sobre liderazgo, resaltan que este involucra a los líderes y liderados en una cultura común, en donde todos son

responsables de contribuir al resultado colectivo (Leithwood y Louis, 2011). Cabe resaltar la observación que hace Bolívar (2013), quien destaca que el liderazgo escolar puede ser la solución a muchos de los problemas que se presentan en las instituciones educativas.

Otro estilo de liderazgo es el transformador (Bass, 1985), el cual implica un proceso en el que los líderes evocan de manera permanente respuestas emocionalmente positivas de sus seguidores, además de buscar un cambio permanente en la organización. Vergara y Lazo (2011) afirman que el líder educativo debe ser un visionario que sueña con mejorar su entorno educativo, un pragmatista que evalúa con cuidado las consecuencias de sus acciones, fomentando el hábito de indagar e investigar, siendo un constante estudioso de la escolarización, de la enseñanza y del aprendizaje, con un espíritu aventurero, una actitud humilde y humana. (Rivera, Cavazos, 2015, s/p.)

Por otra parte, el liderazgo distribuido (Spillane, 2006) determina que es la dirección de una institución educativa la que tiene que asumir un tipo de liderazgo, adjudicándose el rol como líder y reflejando los elementos o características que sustenten un estilo en particular. (Rivera, Cavazos, 2015, s/p.)

Existen otros tipos, como el liderazgo situacional (Fiedler, 1967), que estudia variables de comportamiento, orientación o motivación por la persona y orientación o motivación por la tarea; el liderazgo eficaz (Robinson, 2007) el cual está enfocado a mejorar la comprensión lectora, resolución de problemas y participación en clases de los estudiantes; y el pedagógico, en este sentido, Pont, Nusche y Moorman (2008) establecen que este tipo de liderazgo se ha convertido en una prioridad en las instituciones educativas, dado que desempeña una función determinante en la mejora de la práctica del proceso educativo en el aula, en las políticas escolares y en su relación con el contexto externo. (Rivera, Cavazos, 2015, s/p.)

Las distintas teorías nos indican que el liderazgo es la correcta dirección del recurso humano y las tareas, accediendo a un buen clima organizacional, el cual

conduce a un óptimo desempeño. Pero no solo depende del grado de carisma que pueda ejercer el líder, sino también del desarrollo del conocimiento que va adquiriendo a través de estudio, experiencias vividas, etc. En este sentido y como nos dice Álvarez, la figura del líder se describe desde la cultura y los valores personales, puesto que un líder para poder liderar a los demás, debe de partir liderándose a sí mismo, lo que lo llevará a utilizar una actitud positiva ante sus seguidores.

Según lo indicado por la teoría también podemos observar que existen distintos tipos de liderazgo, los cuales serán usados de acuerdo a las características de la organización o de del carisma de la persona llamada a liderar.

### **1.3.1.3 Dimensiones**

A continuación se describen ocho dimensiones de liderazgo que conforman el modelo FRL (Full Range Leadership o en español liderazgo de rango, el cual incluye los componentes del liderazgo transformacional y del transaccional para conformar un todo). Según Bass y Avolio.

**Laissez-Faire o dejar hacer.** Este líder realmente no es un líder y ofrece muy poco en términos de dirección y soporte. Evita tomar decisiones, es desordenado y permite a los demás hacer lo que les parece. La frase que lo representa es: “Es indiferente si lo hace o no lo hace...”

**Administración pasiva por excepción.** El líder por excepción tiende hacia el laissez faire pero es activo cuando se presentan dificultades o errores que requieren su atención. Evita cualquier cambio en el statu quo y solo interviene cuando las circunstancias son excepcionales. La frase que lo representa es: “Si no se llevara a cabo...”

**Administración activa por excepción.** El líder activo por excepción pone atención a algunos problemas y tiene sistemas de monitoreo y control que le suministran alertas. Su estilo tiende a generar un desempeño moderado. La frase que lo representa es: “Si observo que no se está haciendo algo...”

**Reconocimiento contingente.** Es el estilo transaccional clásico. El líder establece objetivos claros y recompensas variadas. Esto significa que sus empleados alcanzarán los niveles de desempeño esperados, aunque no será fácil que “caminen el kilómetro extra” ya que para esto se requiere un estilo más transformacional. La frase que lo representa es: “Si se hace como se espera...”



**Consideración individual.** En esta dimensión se incluyen el cuidado, la empatía y el proveer retos y oportunidades para los otros. El líder típico es un escucha activo y comunicador fuerte. Este es el primero de los estilos transformacionales. La frase representativa es: “Me interesa que usted se desarrolle profesionalmente y haga carrera en esta organización...”

**Estímulo intelectual.** Lleva al líder a empoderar a otros para que piensen acerca de los problemas y desarrollen sus propias habilidades. Este estilo es frecuentemente utilizado por los padres, pero es menos común en las organizaciones. La frase representativa es: “¿Qué piensa hacer frente a...?”

**Motivación e inspiración.** Este tipo de líder tiene la habilidad de motivar a la gente para alcanzar un desempeño superior, ya que es bueno para lograr esfuerzos extras y convencer a los seguidores de sus habilidades. El crea la disposición para el cambio y alienta un amplio rango de intereses. La frase representativa es: “Espero su mejor esfuerzo...”

**Influencia idealizada o carisma.** Tiene un sentido de propósito. Los líderes de este tipo son descritos como carismáticos y son percibidos por los seguidores como poseedores de un grado alto de moralidad, confianza e integridad. Se colocan a la cabeza de las crisis y celebran el éxito con su gente. Por eso este estilo aparece con dos dimensiones que comprenden los atributos o características personales del líder y la conducta de ese líder. La frase representativa es: “Si cree que es correcto, entonces...” (Mendoza, Ortiz, 2006, p. 120 - 121).

Describiremos también cuatro dimensiones de liderazgo escolar, estas son.

**Mostrar dirección de futuro.** Realizar el esfuerzo de motivar a los demás respecto de su propio trabajo, estableciendo un propósito moral.

**Desarrollar personas.** Construye el conocimiento y las habilidades que requiere el personal para realizar las metas de la organización, así como también, el compromiso y residencia, que son las disposiciones que este necesita para continuar realizándolas.

**Rediseñar la organización.** Establecer condiciones de trabajo que le permitan al personal el mayor desarrollo de sus motivaciones y capacidades.

**Gestionar la instrucción (enseñanza y aprendizaje) en la escuela.** Gestión de prácticas asociadas a la sala de clases y supervisión de lo que ocurre en la sala de clases. (Anderson, 2010, p. 39)

## **1.3.2 Calidad de la gestión educativa**

### **1.3.2.1 Definiciones**

Una visión de la gestión está focalizada en la movilización de recursos. En esta perspectiva, la gestión es “una capacidad de generar una relación adecuada entre la estructura, la estrategia, los sistemas, el estilo, las capacidades, la gente, y los objetivos superiores de la organización considerada”. O dicho de otra manera, la gestión es “la capacidad de articular los recursos de que se dispone de manera de lograr lo que se desea” (Casassus, 2002, p. 51).

En tal sentido, la gestión educativa puede definirse como el conjunto de actividades y diligencias estratégicas guiadas por procedimientos y técnicas adecuadas para facilitar que las instituciones educativas logren sus metas, objetivos y fines educacionales. Mientras que la administración educativa es el

sistema de teorías, categorías y conceptos que describen y explican toda la temática de la organización, conducción y dirección de la educación, la gestión de la educación, es el conjunto de métodos, procedimientos y técnicas que permiten llevar a la práctica la teoría explicativa de la conducción de la educación, en otras palabras son las estrategias concretas que posibiliten administrar el desarrollo de la educación (Sorado, 2010, p. 52).

“La definición de la calidad de la educación conlleva al posicionamiento político, social y cultural frente a lo educativo. La calidad es el valor que se le atribuye a un proceso o a un producto educativo” (Lizárraga, Campos, 2004). Citado por (López, 2016, p. 49).

El término gestión se define como el conjunto de acciones integradas para el logro de un objetivo a corto, mediano y largo plazo; es la acción principal de la administración y es una conexión intermedia entre la planificación y los objetivos concretos que se pretenden alcanzar en el quehacer educativo (Anco, 2017, p. 33).

Para Alvarado (2006) sostiene que a la gestión educativa como: “El conjunto de teorías, técnicas, principios y procedimientos que le dan

organicidad y coherencia, aplicados al desarrollo del sistema educativo a fin de lograr un óptimo rendimiento en beneficio de la comunidad a la cual sirve” (65). Enfocado a la búsqueda de calidad de las prácticas educativa. Citado por (Anco, 2017, p. 34).

Concluimos que la calidad de la gestión educativa no es otra cosa que el valor atribuible a un conjunto de técnicas, teorías, principios y procedimientos organizados que tienen como fin supremo cumplir con las metas establecidas en favor de la educación.

### **1.3.2.2 Teorías**

#### **Teoría de la calidad**

En los últimos años se ha introducido en el mundo empresarial un nuevo concepto de «calidad» denominado «calidad total». Este concepto de «calidad total» surgió en la postguerra como una exigencia de elevar los valores estandarizados de calidad que regían las producciones de bienes y servicios en la década de los 30, en orden a satisfacer una mayor demanda. Dicha idea, elaborada primero por americanos y japoneses y luego a partir de los 80 por europeos, se ha ido enriqueciendo con el tiempo. Aquí nos basta sintetizarla con la enumeración de las cuatro características o condiciones que deben ser cumplidas para poder hablar con propiedad de «gestión de calidad total» (Total Quality Management=TQM).

Su primera característica pone énfasis en la satisfacción del «cliente» con sus demandas tanto explícitas como ocultas, que pueden llegar a ser descubiertas y satisfechas por una oferta inteligente. La «calidad total» exige en segundo lugar, la «mejora continua» de la gestión empresarial y de sus procesos. Unida a esta exigencia, está en tercer lugar, la necesidad de una «participación» gratificada y gratificante de todos los agentes intervinientes en la producción empresarial. Ya no se trata, como era antes, de una gestión específica del «departamento de calidad» de la empresa. Ahora todos, desde el presidente hasta el último empleado, están involucrados en la mejora de la calidad, para

lo cual deben asumir una función de creciente liderazgo sustentada en la competencia y la motivación, que no están exentas de valores. Por último, se exige que haya un nivel de «interrelación» de las empresas, que transforme la tradicional competitividad empresarial en acuerdos cada vez más francos, que garanticen una máxima calidad de oferta y un acceso leal al mercado (Sorados, 2010, p. 56).

La calidad es pues un indicador que se encuentra presente en todos los niveles de una organización, y que va mejorando de acuerdo a una creciente función de liderazgo orientada a alcanzar los objetivos de la organización, los cuales están formulados en base al cliente.

### **Calidad Educativa en el Perú**

Debemos en este caso utilizar el slogan del Sistema de Defensa Civil, "La calidad educativa es tarea de todos". Desde que el hombre, no se forma nunca de modo abstracto sino en la praxis, bajo la influencia de un grupo humano; de su cultura peculiar, por algo lo primero que aprende es hablar lo que escucha.

La calidad educativa es pues un proceso que nos debe dirigir hacia la idealidad. No tratamos de soñar sino de materializar aquello que tenemos como idea.

Estamos hablando entonces que para lograr esa calidad educativa deben intervenir entre otros: El Estado, la Municipalidad, los profesores, los alumnos, la comunidad, los padres de familia, los medios de comunicación social (prensa, radio, tv.) y todas las instituciones que rodean el entorno social (López, 2016, p. 52).

Aspirar a lograr la más alta calidad educativa, no solo depende de las instituciones educativas en su conjunto, sino de todos los niveles de gobierno, ciudadanía, instituciones privadas, etc. Solo la unión de todo estos actores nos podrán asegurar cumplir con el objetivo trazado.

El modelo de gestión como estrategias diferenciadas para la solución de problemas se propone, dada nuestra realidad mega diversa, las complejidades del quehacer educativo y las inequidades que dificultan la calidad de los aprendizajes y el ejercicio de la ciudadanía. En esta perspectiva de aplicar estrategias para solucionar dichos problemas,

el modelo de gestión se instala como constructo en el pensamiento de los directivos y docentes y puede cambiar porque resulta de un proceso de aprendizaje, pero determina la calidad de los procesos de gestión en las I.E. y las formas cómo los directores y los docentes, gestionan a las I.E. ejerciendo liderazgo va estar de acuerdo de acuerdo al empoderamiento de estos modelos (Anco, 2017, p. 47).

Si bien es cierto la educación depende de muchos actores, el más importante es la institución educativa, conformada por el personal administrativo, así como por la población total de docentes y alumnos. Si el liderazgo que ejercen desde sus lugares de acción cada uno de los involucrados es el adecuado y está en concordancia con los objetivos educativos establecidos, estaremos ante el inicio de una educación de calidad.

### **1.3.2.3 Dimensiones de la calidad educativa**

**Dimensión pedagógico-didáctica.** Se refiere a las actividades propias de la institución educativa, que la diferencian de otras y que son caracterizadas por los vínculos que los actores construyen con el conocimiento y los modelos didácticos: las modalidades de enseñanza, las teorías de la enseñanza y del aprendizaje que subyacen a las prácticas docentes, el valor y significado otorgado a los saberes, los criterios de evaluación de los procesos y resultados. Para esta ubicación de dimensiones de la práctica directiva, se ha tomado como referencia la propuesta de dimensiones para la gestión educativa de Frigerio, G., Poggi, M., Tiramonti, G., Aguerro, I. "Las instituciones educativas. Cara y ceca. Serie FLACSO. Troquel. Buenos Aires.1992. Equipo de diseño del diplomado Gestión Educativa para directivos de educación básica. Documento de trabajo. UPN. 2003. (Sorado, 2010, p. 69).

**Dimensión organizacional.** Esta dimensión ofrece un marco para la sistematización y análisis de las acciones referidas a aquellos aspectos de estructura que en cada centro educativo dan cuenta de un estilo de funcionamiento. Entre estos aspectos se consideran tanto los que pertenecen a la estructura formal (los organigramas, la distribución de tareas y la división del trabajo, el uso del tiempo y de los espacios) como los que conforman la estructura informal (vínculos

y estilos en que los actores de la institución dan cuerpo y sentido a la estructura formal, a través de los roles que asumen sus integrantes).

En ésta dimensión es pertinente valorar el desarrollo de capacidades individuales y colectivas y la facilitación de las condiciones estructurales y organizativas para que la escuela pueda decidir de manera autónoma y competente, sin perder de vista sus finalidades educativas, las transformaciones que requiere y la evolución del contexto escolar.

Este proceso implica una experiencia de aprendizaje y experimentación para quienes participan en él; provocando la modificación consciente y autónomamente decidida, tanto de las prácticas y de las estructuras organizativas de la escuela como de las percepciones de los directivos, docentes y alumnos; sobre sus roles, compromisos y responsabilidades en la compleja tarea de educar a las nuevas generaciones.

Lo fundamental recae en facilitar la consecución de los propósitos educativos a través del esfuerzo sistemático y sostenido dirigido a modificar las condiciones en el aprendizaje y otras condiciones internas, organizativas y de clima social. Por lo que es necesario hablar de perfeccionamiento, innovación y mejora de los procesos educativos en las instituciones escolares, tomando como referencia el grado de consecución y práctica de los valores que consideramos educativos desde nuestra dimensión ética y profesional.

En este sentido, la reflexión sobre la organización, sobre su flexibilidad, sobre la dinámica del cambio organizativo debe estar situada en primer plano y no relegada a un segundo. Además, las organizaciones que educan requieren desarrollar características como la racionalidad y la colegialidad, pero fundamentalmente la flexibilidad, la cual requiere de procesos de sensibilización a la necesidad de cambio, unas estructuras capaces de cambiar con autonomía y agilidad; más personas con actitudes abiertas para impulsar y llevar a cabo adaptaciones y concretar significativamente las intencionalidades educativas de las escuelas. (Sorado, 2010, p. 69 – 70 – 71).

**Dimensión comunitaria.** Se entiende como el conjunto de actividades que promueven la participación de los diferentes actores en la toma de decisiones y en las actividades de cada centro. Se incluye también el modo o las perspectivas culturales en que cada institución; considera las demandas, las exigencias y los

problemas que recibe de su entorno (vínculos entre escuela y comunidad: demandas, exigencias y problemas; participación: niveles, formas, obstáculos, límites, organización, reglas de convivencia). En esta dimensión resulta imprescindible el análisis y reflexión sobre la cultura de cada escuela. (Sorado, 2010, p. 71).

**Dimensión administrativa.** Se analizan las acciones de gobierno que incluyen estrategias de manejo de recursos humanos, financieros y tiempos requeridos, así como el manejo de la información significativa, que tanto desde el plano retrospectivo como desde el prospectivo, contribuya con la toma de decisiones. Esta dimensión se refiere a todos los procesos técnicos que apoyarán la elaboración y puesta en marcha del proyecto educativo, La dimensión administrativa se vincula con las tareas que se requieren realizar para suministrar, con oportunidad, los recursos humanos, materiales y financieros, disponibles para alcanzar los objetivos de una institución, así como las múltiples demandas cotidianas, los conflictos y la negociación, con el objeto de conciliar los intereses individuales con los institucionales.

En este sentido, administrar implica tomar decisiones y ejecutarlas para concretar acciones y con ello alcanzar los objetivos. Sin embargo, cuando estas tareas se desvirtúan en prácticas rituales y mecánicas conforme a normas, sólo para responder a controles y formalidades, como se entiende a la burocracia actualmente, entonces promueve efectos perniciosos que se alejan de sus principios originales de atención: cuidado, suministro y provisión de recursos para el adecuado funcionamiento de la organización. En este contexto, la dimensión administrativa, es una herramienta para planear estrategias considerando el adecuado uso de los recursos y tiempo disponible. (Sorado, 2010, p. 71 - 72).

#### **1.3.2.4 Indicadores la calidad educativa**

##### **Indicador 1. Puntuación media en la Prueba PISA.**

Definición: Puntuación media alcanzado por una muestra representativa de jóvenes de 15 a 16 años del país en cada una de las áreas evaluadas (comprensión de textos, matemáticas y ciencias).

Propósito: Determinar un perfil de las capacidades de los estudiantes de 15 años en cada país donde se aplica el examen. Informar sobre la calidad de la educación básica en el sistema educativo y la posición relativa del país.

Fórmula: Puntuación media alcanzado por los estudiantes en cada competencia: comprensión de textos, matemática y ciencias.

Fuente de información: Informe PISA de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). (Ministerio de Educación República del Perú, Consejo Nacional de Educación, 2010, p.37).

**Indicador 2. Nivel de desempeño suficiente de los estudiantes al concluir primaria y secundaria.**

Definición: Proporción de estudiantes que concluyen el nivel educativo (primaria y secundaria), que alcanzan los objetivos de aprendizaje esperados en Matemática y Comprensión de Textos, de acuerdo a la estructura curricular vigente, en la evaluación que lleva a cabo el MINEDU.

Propósito: Informar sobre la calidad de la educación básica en el sistema educativo peruano.

Fórmula: 
$$LAC_{ng}^c = \frac{A_{ng}^{sc}}{A_{ng}^{ec}} \times 100$$

Donde:

$LAC_{ng}^c$  = Alumnos del 6 grado de primaria o 5 grado de secundaria que logran los aprendizajes previstos en el área o competencia de acuerdo al Diseño Curricular Nacional de la Educación Básica Regular vigente.

$A_{ng}^{sc}$  = Alumnos del 6 grado de primaria o 5 grado de secundaria que alcanzaron los objetivos de aprendizaje esperados en el área o competencia de acuerdo al Diseño Curricular Nacional de la Educación Básica Regular vigente.

$A_{ng}^{ec}$  = Alumnos del 6 grado de primaria o 5 grado de secundaria evaluados en la competencia, de acuerdo a la estructura curricular vigente.

Fuente: Informe de Evaluación de Estudiantes - Unidad de Medición de la Calidad Educativa – UMC.

Limitaciones: El indicador no considera todos los aprendizajes propuestos en el currículo, sino sólo aquellos que son susceptibles de ser evaluados confiablemente mediante una prueba de lápiz y papel. (Ministerio de Educación República del Perú, Consejo Nacional de Educación, 2010, p.37 – 38).



### **Indicador3. Porcentaje de Instituciones de Educación Básica acreditadas.**

Definición: Indicador que muestra la proporción de Instituciones educativas de educación básica (públicas y privadas) acreditadas a nivel nacional, según los criterios determinados por el IPEBA. Se subdivide en seis indicadores:

#### ***Indicador 3.1. Porcentaje de Instituciones de Educación Básica Regular acreditadas.***

Definición: Indicador que muestra la proporción de Instituciones educativas de Educación Básica Regular acreditadas a nivel nacional, según los criterios determinados por el IPEBA, respecto al total de Instituciones educativas de EBR.

Propósito: Tener una visión global del estado actual del proceso de acreditación de las Instituciones de Educación Básica Regular, considerándolo como un factor relevante para garantizar la calidad de la enseñanza. Se pretende conocer el porcentaje de IIEE que a una fecha determinada han sido acreditadas. Asimismo, evaluar el grado de cumplimiento de las metas establecidas.

Fórmula:  $(\text{N}^\circ \text{ de Instituciones de Educación Básica Regular acreditadas} / \text{Total de Instituciones de Educación Básica Regular}) \times 100$ .

Fuente de información: SINEACE– IPEBA (Ministerio de Educación República del Perú, Consejo Nacional de Educación, 2010, p.38).

#### ***Indicador 3.2. Porcentaje de Instituciones educativas de Educación Intercultural y Bilingüe acreditadas.***

Definición: Indicador que muestra la proporción de Instituciones educativas de Educación Intercultural y Bilingüe acreditadas a nivel nacional, según los criterios determinados por el IPEBA respecto al total de Instituciones educativas de Educación Intercultural y Bilingüe.

Propósito: Tener una visión global del estado actual del proceso de acreditación de las Instituciones de Educación Intercultural Bilingüe, considerándolo como un factor relevante para garantizar la calidad de la enseñanza. Se pretende conocer el porcentaje de IIEE que a una fecha determinada han sido acreditadas. Asimismo, evaluar el grado de cumplimiento de las metas establecidas.

Fórmula:  $(\text{N}^\circ \text{ de Instituciones Educativas públicas que atienden a la población EIB acreditadas} / \text{Total de Instituciones públicas que atienden a la población EIB}) \times 100$ .

Fuente de información: SINEACE– IPEBA. (Ministerio de Educación República del Perú, Consejo Nacional de Educación, 2010, p.38 – 39).

***Indicador 3.3. Porcentaje de Centros de Educación Básica Alternativa acreditadas.***

Definición: Indicador que muestra la proporción de Centros de Educación Básica Alternativa (CEBA) acreditados a nivel nacional, según los criterios determinados por el IPEBA, respecto al total de Instituciones educativas de Centro de Educación Básica Alternativa.

Propósito: Tener una visión global del estado actual del proceso de acreditación de las Instituciones de Educación Básica Alternativa, considerándolo como un factor relevante para garantizar la calidad de la enseñanza. Se pretende conocer el porcentaje de IIEE que a una fecha determinada han sido acreditadas. Asimismo, evaluar el grado de cumplimiento de las metas establecidas.

Fórmula:  $(\text{N}^\circ \text{ de Instituciones CEBA acreditadas} / \text{Total de Instituciones CEBA}) \times 100$ .

Fuente de información: SINEACE– IPEBA. Ministerio de Educación República del Perú, Consejo Nacional de Educación, 2010, p.39).

***Indicador 3.4. Porcentaje de Centros de Educación Técnico Productiva acreditadas.***

Definición: Indicador que muestra la proporción de Centros de Educación Técnico Productiva (CETPRO) acreditados a nivel nacional, según los criterios determinados por el IPEBA, respecto al total de Instituciones educativas de Centros de Educación Técnico Productiva.

Propósito: Tener una visión global del estado actual del proceso de acreditación de las Instituciones de Educación Técnico Productiva, considerándolo como un factor relevante para garantizar la calidad de la enseñanza. Se pretende conocer el porcentaje de IIEE que a una fecha determinada han sido acreditadas. Asimismo, evaluar el grado de cumplimiento de las metas establecidas.

Fórmula:  $(\text{N}^\circ \text{ de Instituciones CETPRO acreditadas} / \text{Total de Instituciones CETPRO}) \times 100$ .

Fuente de información: SINEACE– IPEBA. (Ministerio de Educación República del Perú, Consejo Nacional de Educación, 2010, p.39 - 40).

***Indicador 3.5. Porcentaje de Centros de Educación Básica Especial acreditadas.***

Definición: Indicador que muestra la proporción de Centros de Educación Básica Especial (CEBE) acreditados a nivel nacional, según los criterios determinados por el IPEBA, respecto al total de Instituciones educativas de Centros de Educación Básica Especial.

Propósito: Tener una visión global del estado actual del proceso de acreditación de las Instituciones de Educación Básica Especial, considerándolo como un factor relevante para garantizar la calidad de la enseñanza. Se pretende conocer el porcentaje de IIEE que a una fecha determinada han sido acreditadas. Asimismo, evaluar el grado de cumplimiento de las metas establecidas.

Fórmula:  $(N^{\circ} \text{ de Instituciones Educativas CEBE acreditadas} / \text{Total de CEBE}) \times 100$ .

Fuente de información: SINEACE– IPEBA. (Ministerio de Educación República del Perú, Consejo Nacional de Educación, 2010, p.40).

***Indicador 3.6. Porcentaje de Instituciones educativas inclusivas acreditadas.***

Definición: Indicador que muestra la proporción de instituciones educativas inclusivas que atienden a la población con discapacidad leve o moderada acreditadas a nivel nacional, según los criterios determinados por el IPEBA, respecto al total de Instituciones Educativas Inclusivas.

Propósito: Tener una visión global del estado actual del proceso de acreditación de las Instituciones educativas inclusivas, considerándolo como un factor relevante para garantizar la calidad de la enseñanza. Se pretende conocer el porcentaje de IIEE que a una fecha determinada han sido acreditadas. Asimismo, evaluar el grado de cumplimiento de las metas establecidas.

Fórmula:  $(N^{\circ} \text{ de Instituciones Educativas inclusivas acreditadas} / \text{Total de Instituciones Educativas Inclusivas}) \times 100$ .

Fuente de información: SINEACE– IPEBA. (Ministerio de Educación República del Perú, Consejo Nacional de Educación, 2010, p.40).

**Indicador 4. Tasa de conclusión en edad oficial por nivel.**

Definición: Proporción de la población de un grupo de edades que ha completado un nivel educativo determinado respecto a la población total de ese grupo de edades.

Propósito: Ofrecer una medida directa de la conclusión de estudios de un determinado nivel, por la población que según normas debería haber logrado dicho nivel educativo.

Fórmula:

$$TCP_{e1} = \frac{P_{e1}^{pc}}{P_{e1}} \times 100$$

$$TSS_{e2} = \frac{P_{e2}^{sc}}{P_{e2}} \times 100$$

Donde:

$TCP_{e1}$  = Tasa de conclusión de Primaria en el grupo de edades e1, donde e1=12 a 14 años de edad.

$P_{e1}^{pc}$  = Población del grupo de edades e1 con educación primaria completa.

$P_{e1}$  = Población total del grupo de edades e1.

$TCS_{e2}$  = Tasa de conclusión de Secundaria en el grupo de edades e2, donde e2=17 a 19 años de edad.

$P_{e2}^{sc}$  = Población del grupo de edades e2 con educación secundaria completa.

$P_{e2}$  = Población total del grupo de edades e2.

Fuente: Bases de datos anuales de la Encuesta Nacional de Hogares del Instituto Nacional de Estadística e Informática, disponibles en <http://www.inei.gob.pe/srienaho/>. (Ministerio de Educación República del Perú, Consejo Nacional de Educación, 2010, p.41).

### **Indicador 5. Porcentaje de Instituciones Educativas con docentes certificados.**

Definición: Es la proporción de instituciones educativas públicas de Educación Básica Regular (Educación Inicial, Primaria y Secundaria) que cuenta con un número de docentes certificados.

Propósito: Monitorear y evaluar el proceso de incorporación de docentes certificados en las instituciones educativas públicas de EBR, el cual conjuntamente con la acreditación busca garantizar la calidad de la educación. Asimismo, el indicador permite evaluar el resultado de las políticas de fomento de la acreditación de escuelas y el grado de cumplimiento de las metas establecidas.

Fórmula:  $(N^{\circ} \text{ de instituciones educativas públicas de EBR que cuenta con el número de docentes certificados} / \text{Total de II.EE. públicas de EBR a nivel nacional}) \times 100$ .

Fuente de información: COLEGIO DE PROFESORES / MINISTERIO DE EDUCACIÓN. (Ministerio de Educación República del Perú, Consejo Nacional de Educación, 2010, p.41 – 42).

**Indicador 6. Porcentaje de Instituciones de Educación Básica Regular con recursos educativos.**

Definición: Proporción de las instituciones educativas públicas de Educación Básica Regular que cuentan con los recursos educativos considerados básicos (laboratorios, bibliotecas, textos, cuadernos de trabajo) de acuerdo al nivel que les corresponde.

Propósito: Monitorear el número de Instituciones educativas públicas de educación básica regular que cuentan con los recursos educativos mínimos por nivel, tales como: laboratorios, bibliotecas, textos por nivel educativo, para de esta manera tener una visión completa y actualizada del estado actual del proceso de dotación y analizar el grado de cumplimiento de las metas establecidas.

Fórmula:  $(N^{\circ} \text{ de Instituciones Educativas públicas de EBR con recursos educativos según el nivel} / \text{Total de Instituciones Educativas públicas de EBR por nivel a nivel nacional}) \times 100$

Fuente de información: Censo Escolar - Unidad de Estadística Educativa – UEE – MED. (Ministerio de Educación República del Perú, Consejo Nacional de Educación, 2010, p.42)

**Indicador 7. Porcentaje de Instituciones Educativas con recursos y contenidos TIC aplicados a la educación.**

Definición: Indicador consolidado que refleja las instituciones educativas públicas de Educación Básica Regular a nivel nacional que cuentan con recursos y contenidos TIC (al menos una computadora por escuela, conexión a internet y horas de clase utilizando TIC) aplicadas a la educación.

Propósito: Monitorear y evaluar el proceso de apropiación de las TIC en las Instituciones educativas públicas, el cual conlleva múltiples posibilidades para el desarrollo pedagógico y la difusión de los conocimientos, que permitan un

aprendizaje eficaz; asimismo, analizar el grado de cumplimiento de las metas establecidas.

Fórmula:  $(N^{\circ} \text{ de Instituciones Educativas públicas de EBR que cuentan con recursos y contenidos TIC a nivel nacional aplicados a la educación} / N^{\circ} \text{ total de Instituciones Educativas públicas de EBR a nivel nacional}) \times 100$

Fuente de información: Censo Escolar - Unidad de Estadística Educativa – UEE – MED. (Ministerio de Educación República del Perú, Consejo Nacional de Educación, 2010, p.42 - 43)

#### **Indicador 8. Porcentaje de locales escolares con servicios básicos.**

Definición: Indicador que muestra la proporción de locales escolares de educación pública que cuentan con el servicio de agua, alcantarillado y electricidad con respecto al total de locales escolares de educación pública.

Propósito: Evaluar la evolución de la dotación de servicios básicos en los locales escolares públicos implementados y funcionando (agua potable, desagüe y servicio eléctrico), lo cual garantiza condiciones de salubridad mínimas para la comunidad educativa.

Fórmula:  $(\text{Total de locales escolares de educación pública que cuentan con servicios básicos} / \text{Total de locales escolares de educación pública a nivel nacional}) \times 100$

Fuente de información: Censo Escolar - Unidad de Estadística Educativa – UEE – MED

Limitaciones: A la fecha el indicador sólo informa acerca de la conexión sin precisar cuál es el estado de la misma y la continuidad de los servicios. Se ha coordinado con la Unidad de Estadística a fin de que se informe la operatividad del servicio. (Ministerio de Educación República del Perú, Consejo Nacional de Educación, 2010, p.43)

#### **Indicador 9. Porcentaje de Instituciones Educativas con espacios adecuados según estándar.**

Definición: Proporción de las instituciones educativas públicas de Educación Básica Regular que cuentan con espacios educativos, mobiliario y equipos adecuados, de acuerdo a normas técnicas y pedagógicas; así como, mantenimiento preventivo y correctivo.

Propósito: Evaluar la evolución de la dotación de espacios educativos adecuados para las instituciones educativas de educación básica regular, lo cual comprende necesariamente locales o ambientes en buen estado, según los estándares establecidos por OINFE; así como, mobiliario conforme a normas técnicas y pedagógicas (dotación suficiente de carpetas, pizarras, pupitres, etc) y equipamiento educativo. Asimismo, analizar el grado de cumplimiento de las metas establecidas.

Fórmula: (N° de IIEE públicas de EBR que cuentan con espacios adecuados según estándar / Total de IIEE públicas de EBR a nivel nacional) x 100.

Fuente de información: Censo Escolar - Unidad de Estadística Educativa – UEE – MED. (Ministerio de Educación República del Perú, Consejo Nacional de Educación, 2010, p. 43 - 44)

#### **Indicador 10. Porcentaje de docentes incorporados a la Carrera Pública Magisterial.**

Definición: Indicador que muestra la proporción de docentes incorporados a la Carrera Pública Magisterial a nivel nacional.

Propósito: Evaluar el proceso de implementación de la Carrera Pública Magisterial a nivel nacional, debiendo resaltarse que la incorporación de todos los docentes a la CPM, es una de las prioridades del PEN.

Fórmula: (N° de docentes incorporados a la Carrera Pública Magisterial a nivel nacional / Total de docentes de IIEE públicas a nivel nacional) x 100

Fuente de información: Base de datos del DESP. (Ministerio de Educación República del Perú, Consejo Nacional de Educación, 2010, p.44)

#### **Indicador 11. Tasa de cobertura total de 0 a 2 años.**

Definición: Proporción de la población de 0 a 2 años que están matriculados en cuñas, cunas – jardín y centros y programas de educación especial, respecto a la población total en dicho rango de edad.

Propósito: Mostrar la atención que da el sistema educativo a la población de 0 a 2 años.

Fórmula:

$$TCT_e = \frac{M0-2^s + M0-2^{ns}}{P0-2} \times 100$$

Donde:

TCT<sub>e</sub>= Tasa de cobertura total de la población en el grupo de edad de 0 a 2 años.

M0-2<sup>s</sup>= Matriculados con edades de 0 a 2 años de edad en cunas, cunas-jardín y centros y programas de educación especial.

M0-2<sup>ns</sup>= Matriculados con edades de 0 a 2 años de edad en programas no escolarizados de educación inicial.

P0-2 = Población de 0 a 2 años de edad.

Fuente: Bases de datos anuales de la Encuesta Nacional de Hogares del Instituto Nacional de Estadística e Informática, disponibles en <http://www.inei.gob.pe/srienaho/>. (Ministerio de Educación República del Perú, Consejo Nacional de Educación, 2010, p.45)

## **1.4 Formulación del Problema**

### **1.4.2 Problema general**

¿Cuáles son los factores del liderazgo y la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas de primaria del distrito de Asunción?

### **1.4.3 Problemas específicos**

¿Cuál es de liderazgo las instituciones educativas de primaria del distrito de Asunción?

¿Cuál es de la calidad educativa de las instituciones educativas de primaria del distrito de Asunción?

## **1.5 Justificación del estudio**

La investigación surge ante la necesidad de atender el permanente cuestionamiento a la gestión educativa de las instituciones educativas de primaria del distrito de Asunción y esto se genera porque los directores como responsables de dichas instituciones, no asumen el rol protagónico de gestión que le corresponde.

Las conclusiones que genere esta investigación podrán servir como fuente de información a otras investigaciones, así como el proceso metodológico y los instrumentos utilizados.



Se vienen desarrollando, más de una década, una serie de capacitaciones a nivel de directores, profesores, funcionarios educativos y no se ha evaluado desde la perspectiva de las instituciones para verificar el impacto de las mismas en la gestión. Además, servir como fuente de información para la toma de decisiones en apoyar la preparación y actualizaciones de los que estén como directores o se establezca una institución acreditada para formar a este funcionario educativo.

## **1.6 Hipótesis**

### **1.6.2 Hipótesis General**

Hi El liderazgo en la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas de primaria del distrito de Asunción son desfavorables.

Ho: El liderazgo en la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas de primaria del distrito de Asunción son favorables.

**Sub Hipótesis** El liderazgo en la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas de primaria del distrito de Asunción son desfavorables.

Hi<sub>1</sub>: Hay liderazgo en las instituciones educativas de primaria del distrito de Asunción.

Ho<sub>1</sub>: No hay liderazgo en las instituciones educativas de primaria del distrito de Asunción.

Hi<sub>2</sub>: Existe calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas de primaria del distrito de Asunción.

Ho<sub>2</sub>: No existe calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas de primaria del distrito de Asunción.

## **1.7 Objetivo**

### **1.7.2 Objetivo general**

Determinar los factores del liderazgo de los directores y la calidad de la gestión educativa del Distrito de Asunción, provincia de Cajamarca 2018.

### **1.7.3 Objetivos específicos**

Identificar las características que existe entre la pedagogía de los directores y la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas del Distrito de Asunción, provincia de Cajamarca 2018.

Identificar las características que existe entre lo administrativo de los directores y la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas del Distrito de Asunción, provincia de Cajamarca 2018.

Identificar las características que existe entre lo institucional de los directores y la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas del Distrito de Asunción, provincia de Cajamarca 2018.

## **II. MÉTODO**

## 2.1 Diseño de Investigación

El diseño de investigación es No Experimental de corte transversal de acuerdo a las siguientes consideraciones:

Diseño No Experimental, porque no se manipula el factor causal para la determinación posterior de sus efectos. Sólo se describe y se analiza su incidencia e interrelación en un momento dado de las variables.

Transversal, porque los objetivos generales y específicos están dirigidos al análisis del nivel o estado de las variables, mediante la recolección de datos en un punto en el tiempo.

El diseño no experimental podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos (Hernández, Fernández, Baptista, 2010, p. 149).

Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede (Hernández, Fernández, Baptista, 2010, p. 151).

El diseño tiene la siguiente forma:



Dónde:

O1= Instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Asunción, antes de la aplicación de "x"

O2= Instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Asunción, después de la aplicación de "x"

X= Liderazgo en la calidad de gestión educativa.

## 2.2 Variables y operacionalización

Variables	Dimensiones	Indicador	Ítem	Alternativa
<b>Variable Independent eEI Liderazgo</b>	Pedagógico	Logro de Objetivos planificados	1. La Misión, visión y objetivos institucionales son coherentes con políticas educativas nacionales de desarrollo humano integral y calidad educativa	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo
			2. Los Resultados a alcanzar en la formación de los estudiantes, desarrollo docente e institucional y proyección social están explicitados y son coherentes con los objetivos institucionales	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo
			3. Las Orientaciones pedagógicas que promueven el aprendizaje protagónico de los estudiantes y el rol docente renovado son integrales, claras y precisas.	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo
			4. Los Fundamentos explicitados en el PEI responden a las demandas educativas regionales y locales	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo
			5. La Misión, visión y objetivos institucionales son coherentes con las exigencias de desarrollo educativo, económico y social en los niveles regional y local	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo

		6. La Participación orgánica y activa de actores educativos en elaboración del PEI es práctica institucionalizada.	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo
	Motivación para realizar lo iniciado	7. El Plan anual de trabajo institucional concretan lineamientos, estrategias y mecanismos de operación del PEI.	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo
		8. La Organización y clima institucional favorece la integración de directivos, docentes, personal administrativo y estudiantes en cumplimiento de los objetivos institucionales y acciones planificadas.	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo
		9. Los Proyectos de innovación de la institución en marcha	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo
	Motiva el liderazgo.	10. Las Relaciones interinstitucionales que facilitan el cumplimiento de los objetivos institucionales y el desarrollo educativo local y regional constituyen una estrategia activa permanente.	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo

		11. Las Evaluaciones periódicas de la aplicación del PEI es práctica institucional y producen reajustes y mejoras.	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo
		12. Los Directivos adoptan decisiones democráticas oportunas y actividades adecuadas que promueven iniciativa y creatividad en los actos educativos	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo
		13. Los Directivos de la institución lideran y orientan la concreción del PEI	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo
Administrativo	Genera el compromiso	14. Los Estamentos de la comunidad educativa conocen y valoran las decisiones y orientaciones ejerciendo un liderazgo compartido en su aplicación.	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo
		15. La Estructura organizativa institucional es funcional para el logro de los objetivos.	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo

		16. Los Mecanismos de toma de decisiones de información y de comunicación establecidos en diversos documentos y practicados.	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo
	Impulsa el trabajo diario	17. Las Acciones administrativas apoyan de manera oportuna y eficiente la labor pedagógica, bienestar institucional y proyección social.	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo
		18. La Asignación transparente y ética de cargos y responsabilidades promueve el cumplimiento de objetivos institucionales y de los roles	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo
		19. La Coordinación Interinstitucional fortalece la capacidad operativa de la institución y amplía su campo de acción local y regional.	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo
	Visionario, planificador y objetivo	20. Las Formas de organización y mecanismos de interacción son evaluados y mejorados de manera continua por los Directivos.	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo

		21. Las Relaciones de confraternidad y cooperación son promovidas mediante eventos de integración y fortalecimiento de la convivencia interna.	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo
		22. Las Formas de convivencia establecidas en la institución crean un clima laboral favorable.	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo
	Confiable y con convicción	23. La Actitud innovadora y de mejora permanente del personal son compartidas por directivos, docentes, personal administrativo y estudiantes.	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo
		24. Los Procesos administrativos institucionales son normados con claridad.	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo
		25. La oportunidad y calidad de los servicios administrativos están evidenciados en registros actualizados de supervisión y monitoreo.	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo



	Institucional	Traba en equipo y delega funciones	26. El personal administrativo realiza gestión eficiente en correspondencia con el tamaño y complejidad de la institución.	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo
			27. Formación laboral o profesional del personal administrativo es idóneo para la función que desempeña.	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo
			28. Personal administrativo es apreciado por la atención que brinda a los usuarios.	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo
		Humilde y sencillo	29. Los factores educativos participan en la elaboración de las características deseables de los adolescentes y jóvenes.	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo
			30. Las Características deseables de los adolescentes y jóvenes en coherencia con las demandas de formación integral se encuentran claramente explicitadas en los instrumentos de gestión.	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo

		31. El seguimiento del logro de las características deseables de los adolescentes y jóvenes se realiza utilizando múltiples estrategias	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo
		32. Las características de los estudiantes al concluir los estudios corresponde a las características deseables de los adolescentes y jóvenes propuestos en el PEI.	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo
		33. El Proyecto Curricular del centro garantiza la formación de saberes integrales (ser, saber y hacer), coherentes con las características deseables de los adolescentes y jóvenes.	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo
	Genera sensibilidad e identificación institucional	34. El Proyecto Curricular del centro que explicita la naturaleza del nivel y facilita la concreción del PEI.	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo
		35. El Proyecto Curricular de Centro evidencia las necesidades de aprendizajes para el desarrollo local y regional.	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo

		36. El Proyecto Curricular de Centro, DCB y características deseables de los adolescentes y jóvenes guardan coherencia entre sí.	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo
		37. Las unidades didácticas integran armónicamente capacidades, actitudes, contenidos, metodologías, recursos y evaluación.	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo
	Comparte el éxito logrado	38. Los Principios educativos y otros contenidos transversales son incluidos de manera adecuada en la programación curricular.	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo
		39. Las Estrategias de trabajo curricular en forma continua se realizan satisfactoriamente como parte del Plan Anual.	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo
		40. Las sesiones de clase desarrollan secuencial y planificadamente los elementos curriculares para promover el aprendizaje de los estudiantes y son registrados en fichas de supervisión.	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo

<b>Variable dependiente:</b> Calidad de la Gestión Educativa	Gestión pedagógica	Proceso de planificación	41. La Metodología empleada por docentes facilita el protagonismo y la construcción de aprendizaje de los alumnos.	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo
			42. La relación empática y de mutuo aprendizaje entre docentes y alumnos evidencian valores y principios sociales, especialmente los asumidos por el PEI.	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo
			43. La Relación interpersonal que se realiza entre docentes y alumnos tiene alto valor formativo.	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo
		Proceso de organización	44. Los Medios y materiales educativos permiten el protagonismo de los alumnos en la construcción de conocimientos significativos pertinentes.	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo
			45. Las Actividades culturales, artísticas, deportivas y de proyección social son realizadas en función de las características deseables de los estudiantes y son reconocidos como tales por ellos.	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo

		46. Las concepciones y formas de evaluación del aprendizaje aplicadas por los adolescentes son satisfactorias y promueven la mejora de los aprendizajes.	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo
	Proceso de dirección	47. Las acciones de evaluación se realizan en función del PEI y otros documentos técnico pedagógicos	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo
		48. Los instrumentos de evaluación aplicados corresponden a los aspectos a evaluar y explicitan adecuadamente los objetivos e indicadores.	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo
		49. La evaluación mejora los procesos formativos con reconocimiento de docentes y estudiantes.	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo
	Proceso de control	50. Los docentes registran y autoevalúan su práctica pedagógica, desarrollando mejoras que son reconocidas por la institución y los estudiantes.	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo

		51. Los Criterios y modos de selección y distribución del personal posibilitan el ingreso y ubicación de los docentes de acuerdo a los requisitos establecidos en los perfiles requeridos.	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo
Gestión administrativa	Proceso de planificación.	52. El Desempeño docente registrado a través de instrumentos de seguimiento y monitoreo.	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo
		53. El Desempeño docente expresa valoración del sentido ético, del rol mediador en la construcción de conocimientos y la suficiente autonomía profesional en la institución.	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo
		54. Los Docentes tienen dominio de su especialidad y están actualizados, lo que se evidencia en experiencias innovadoras y en archivos de la institución.	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo
	Proceso de organización	55. Los Docentes utilizan satisfactoriamente enfoques y metodologías que favorecen el aprendizaje significativo y pertinente de los estudiantes.	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo

			56. Los Docentes tienen un desempeño regulado por normas explicitadas en documentos de la institución	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo
			57. Los Docentes realizan actividades sistemáticas de trabajo en equipo que fortalecen sus capacidades individuales y grupales.	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo
		Proceso de dirección	58. Los Docentes cuentan con sistema de evaluación permanente y políticas de incentivos de reconocimiento al desempeño docente.	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo
			59. La Capacitación continua de docentes cuenta con criterios y mecanismos claramente estructurados, participativos y eficientes.	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo
			60. Las Capacitaciones realizadas a través de diversos medios son registradas en fichas de asistencia y diseño de reuniones	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo

		61. La Capacitación docente produce los resultados esperados en el mejoramiento de las labores pedagógicas.	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo
	Proceso de control	62. Los Niveles de organización y participación docente en acciones de desarrollo institucional y mejoramiento de condiciones profesionales en pleno funcionamiento y verificables en actas, memorias y otros documentos.	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo
		63. La Actitud permanente de búsqueda, análisis e innovación educativa del docente produce mejoría pedagógica	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo
		64. Las Innovaciones pedagógicas orientadas a crear y recrear el conocimiento desarrollados y registradas.	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo
		65. Las Orientaciones, normas y procedimientos de admisión y matrícula de estudiantes son coherentes con la naturaleza del nivel y el PEI	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo



		66. La Cobertura de atención a los estudiantes son compatibles con el plantel docente, recursos académicos y físicos disponibles en la institución.	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo
Gestión Institucional	Proceso de planificación	67. Los Estudiantes participan de manera orgánica en la planificación curricular a través de reuniones o otras estrategias.	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo
		68. Los Estudiantes participan activamente en la construcción de aprendizajes a través de talleres, grupos de estudio, proyectos de aprendizajes u otras estrategias didácticas.	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo
		69. Los Estudiantes participan en actividades artísticas, deportivas, de proyección a la comunidad y otras realizadas a nivel institucional, fortaleciendo su formación integral.	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo
		70. Los Estudiantes aplican instrumentos de autoevaluación en las clases de las diversas áreas de estudio.	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo

			71. Los Criterios y lineamientos de participación estudiantil establecidos democráticamente.	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo
		Proceso de organización	72. Los Estudiantes participan en organismos institucionales de manera efectiva compartiendo decisiones.	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo
			73. Los Estudiantes aportan con efectividad al desarrollo de la institución.	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo
			74. Los Estudiantes reciben estímulos de la institución que acentúan su identidad y compromiso con su formación integral.	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo
			Proceso de dirección	75. Los Servicios brindados a los estudiantes favorecen su permanencia y formación integral.

			76. La Información estadística e histórica de estudiantes ingresantes es consistente y actualizada.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Totalmente en Desacuerdo</li> <li>2. En Desacuerdo</li> <li>3. De Acuerdo</li> <li>4. Totalmente en Desacuerdo</li> </ol>
			77. La Información estadística de estudiantes matriculados y asistentes se encuentra disponible y actualizada.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Totalmente en Desacuerdo</li> <li>2. En Desacuerdo</li> <li>3. De Acuerdo</li> <li>4. Totalmente en Desacuerdo</li> </ol>
			78. Las Estrategias adoptadas favorecen la permanencia y la culminación de los estudios de Secundaria.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Totalmente en Desacuerdo</li> <li>2. En Desacuerdo</li> <li>3. De Acuerdo</li> <li>4. Totalmente en Desacuerdo</li> </ol>
		Proceso de control	79. La Coordinación y comunicación institucional con los padres de familia es fluida y permanente.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Totalmente en Desacuerdo</li> <li>2. En Desacuerdo</li> <li>3. De Acuerdo</li> <li>4. Totalmente en Desacuerdo</li> </ol>
			80. Padres de familia son convocados e intervienen en procesos de enseñanza –aprendizaje de acuerdo a su formación profesional.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Totalmente en Desacuerdo</li> <li>2. En Desacuerdo</li> <li>3. De Acuerdo</li> <li>4. Totalmente en Desacuerdo</li> </ol>

			81. Los Ambientes físicos de la institución guardan proporción con la cantidad de población usuaria.	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo
			82. Los Ambientes físicos de la institución seguros y adecuados a sus respectivas funciones.	1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Desacuerdo

**Fuente:** *Elaboración Propia*

### 2.3 Población y muestra

La población está constituida por los alumnos y docentes de las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Asunción.

**Tabla N° 1**

*Población de docentes de las instituciones educativas del nivel primaria del distrito de Asunción.*

<b>Nombre de IE</b>	<b>Nivel / Modalidad</b>	<b>Dirección de IE</b>	<b>Docentes</b>	<b>Fuente:</b>
82261	Primaria	SUCCHABAMBA	1	
821201	Primaria	PAMPA CHAMANI	3	
821278	Primaria	EL PROGRESO	2	
82033	Primaria	JIRON PIURA 291	16	
82037	Primaria	SAPUC	7	
82035	Primaria	MOLLEPATA	2	
82036	Primaria	SAN MIGUEL	2	

*Elaboración propia.*

82038	Primaria	CHAMANI ALTO	3	
82039	Primaria	LA RINCONADA	3	En
82127	Primaria	CATILLAMBI	4	cuanto a
82128	Primaria	CATULLA	2	la
82129	Primaria	HUAYLLAGUAL	3	muestra
82130	Primaria	CHUACHI	3	se
82131	Primaria	VISTA ALEGRE	6	consideró
82688	Primaria	SAPALI	4	un
82895	Primaria	COCHAPAMPA	1	muestreo
821146	Primaria	SHIRAC	2	no
821455	Primaria	EL SURO	2	
821187	Primaria	PACCHAGON	2	
821311	Primaria	PAMPAS DE CAPAN	2	
82979	Primaria	PACHANI	3	
821492	Primaria	SAUSALIT	1	
821493	Primaria	PALO BLANCO LA CUEVA	1	
821405	Primaria	CONGACRUZ	3	
821537	Primaria	CRUZ DE HUATUN	2	
<b>TOTAL</b>			<b>80</b>	

probabilístico para ser específicos una muestra intencionada del total de docentes (37), la teoría nos indica que se caracteriza por un esfuerzo deliberado de obtener muestras de grupos supuestamente típicos, también puede ser que el investigador seleccione directa e intencionadamente los individuos de la población.

En las muestras no probabilísticas, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra. Aquí el procedimiento no es mecánico ni con base en fórmulas de

probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de un investigador o de un grupo de investigadores y, desde luego, las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación. (Hernández, Fernández, Baptista, 2010, p. 176).

#### **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información, validez y confiabilidad**

Se procederá a emplear la técnica de encuesta, y como instrumento el cuestionario. Este instrumento contará con 82 ítems. El instrumento ya está validado a través de juicio de expertos, por lo que tiene una alta confiabilidad al aplicar el procedimiento estadístico de alfa de cronbach de 0.925, el cual representa una alta fiabilidad y consistencia interna de la escala, así mismo se evaluó si se elimina uno de los elementos, para verificar si todos los ítems tienen consistencia y se obtiene que ninguna variable específica mueva el alfa significativamente (Montoya, 2014).

#### **2.5 Métodos de análisis de datos**

De acuerdo a las escalas de las variables de estudio, se procederá a realizar procesos estadísticos descriptivos como: los gráficos y tablas de frecuencias o gráficos de barras o circular según sea la naturaleza de los resultados, utilizando el sistema Excel o Spss.

Los datos registrados en las respectivas encuestas de recolección de datos fueron procesados de manera automatizada con el soporte del paquete estadístico SPSS-20.0 para luego presentar los cuadros estadísticos de entrada de acuerdo a los objetivos planteados en el análisis estadístico se utilizó la prueba de chi-cuadrado considerando que existe diferencia estadística significativa si la probabilidad a equivocarse es menor al 5% ( $p < 0.05$ ).

#### **2.6 Aspectos éticos**

Los investigadores se comprometen a respetar la veracidad de los resultados, la confiabilidad de los datos y la identidad de los individuos que participan en el estudio.

Se debe tener como consideración general, además, que la ética de la investigación incluye el respeto por la cultura y el reconocimiento de las formas básicas de la organización social. Esto, asociado ya no tanto con la metodología de investigación dura, sino con la mirada blanda asociada a la sociabilidad, establecida a través de las relaciones interpersonales. Y, en este caso, el respeto ético debe considerar la formulación de un problema de investigación con sentido cultural, que debería ser resuelto con la participación de los actores muchos más concientes y vigilantes. (Castro, 2004, p. 7)

### **III. RESULTADOS**

#### **3.1 ANÁLISIS ESTADÍSTICO E INTERPRETACIÓN DE DATOS**

##### **3.1.1 Procesamiento de datos estadísticos**

## FACTOR I: DESARROLLO INSTITUCIONAL

Se refiere al desarrollo estratégico de la institución, es decir, al horizonte que se pretende alcanzar en función de los nuevos paradigmas de desarrollo humano y del aprendizaje, teniendo como instrumento fundamental el Proyecto Educativo Institucional (PEI).

**Tabla N° 2**

*La Misión, visión y objetivos institucionales son coherentes con políticas educativas nacionales de desarrollo humano integral y calidad educativa*

Ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	4	10,81
2. En desacuerdo	13	35,14
3. De acuerdo	19	51,35
4. Totalmente de acuerdo	1	2,70
Total	37	100,00

**Fuente:** Encuesta Aplicada



### La Misión, visión y objetivos institucionales son coherentes con políticas educativas nacionales

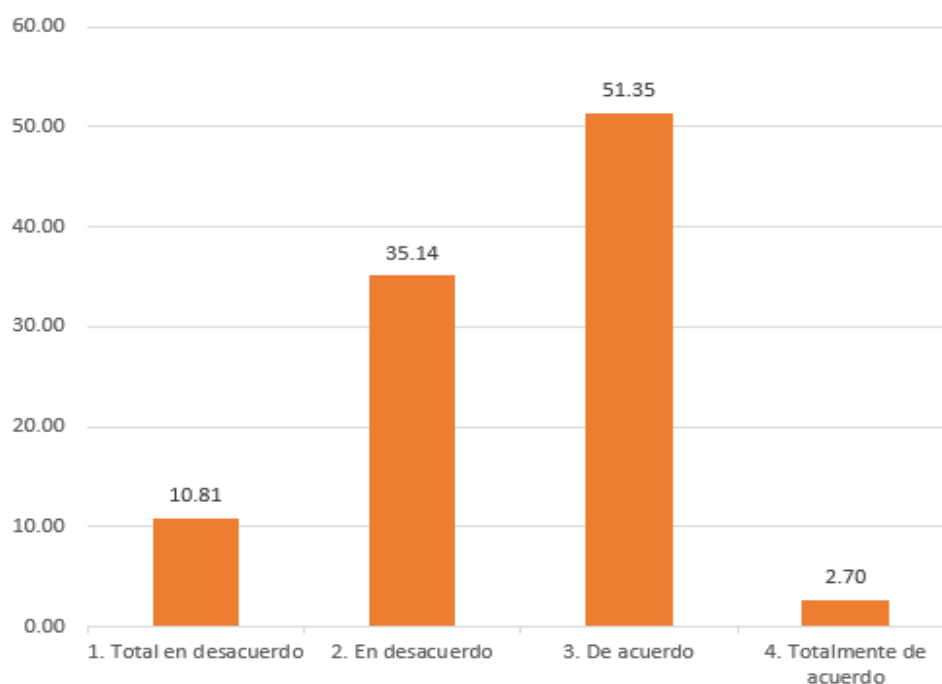


Figura 1 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con la Misión, Visión y objetivos institucionales son coherentes con políticas educativas nacionales con el 51.35%, el 35.14% en desacuerdo, el 10.81% total en desacuerdo y el 2.70% totalmente de acuerdo.

### Tabla N° 3

Los resultados a alcanzar en la formación de los estudiantes, desarrollo docente e institucional y proyección social están explicitados y son coherentes con los objetivos institucionales.

Ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	7	18,92
2. En desacuerdo	9	24,32
3. De acuerdo	19	51,35
4. Totalmente de acuerdo	2	5,41
Total	37	100,00

**Fuente:** Encuesta Aplicada

Los resultados a alcanzar en la formación de los estudiantes, desarrollo docente e institucional

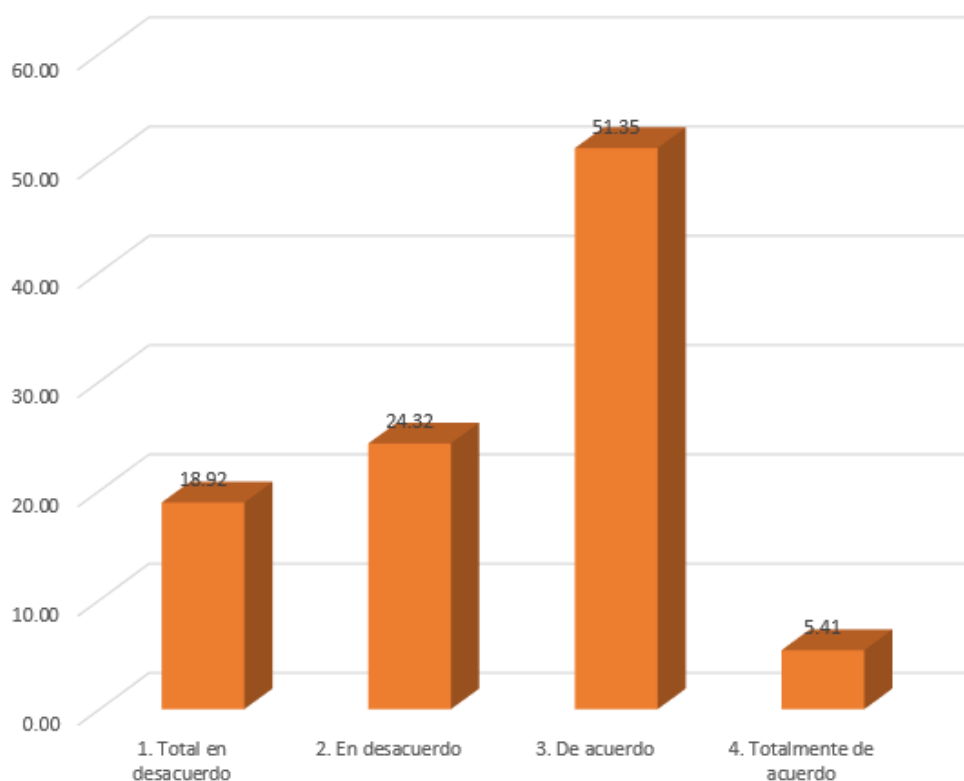


Figura 2 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con los resultados a alcanzar en la formación de los estudiantes, desarrollo docente con el 51.35%, el 24.32% en desacuerdo, el 18.92% total en desacuerdo y el 5.41% totalmente de acuerdo.

#### Tabla Nº 4

Las Orientaciones pedagógicas que promueven el aprendizaje protagónico de los estudiantes y el rol docente renovado son integrales, claras y precisas.

Ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	6	16,22
2. En desacuerdo	8	21,62
3. De acuerdo	20	54,05
4. Totalmente de acuerdo	3	8,11
Total	37	100,00

Fuente: Encuesta Aplicada

Orientaciones pedagógicas que promueven el aprendizaje protagónico de los estudiantes y el rol docente

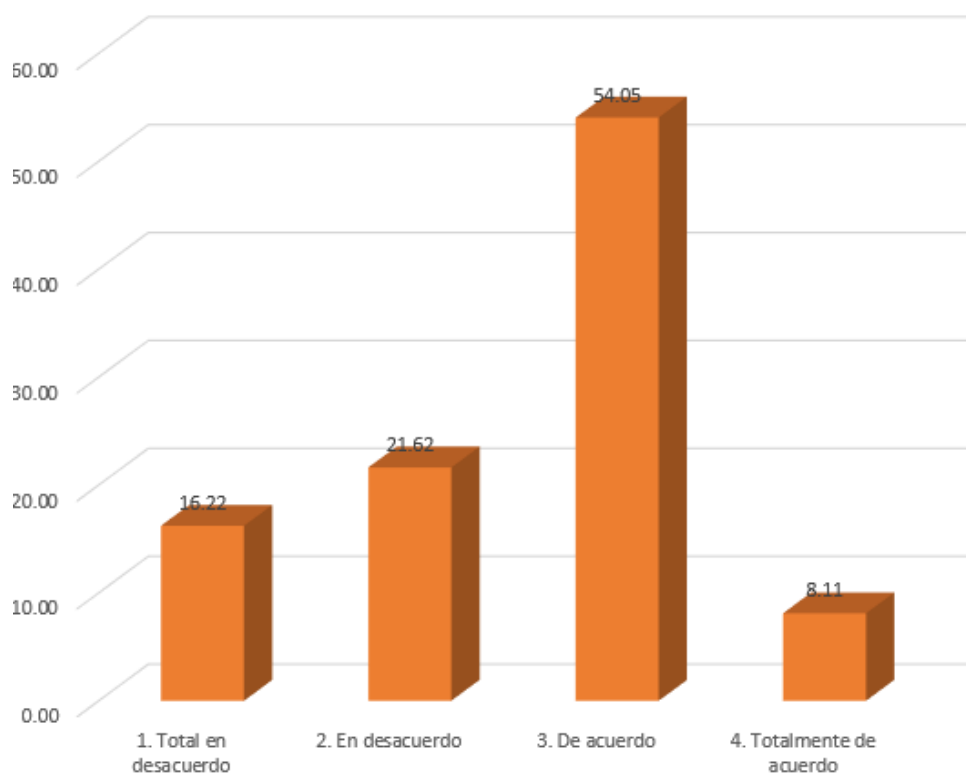


Figura 3 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con las Orientaciones pedagógicas que promueven el aprendizaje protagónico de los estudiantes y el rol docente con el 54.05%, el 21.62% en desacuerdo, el 16.22% total en desacuerdo y el 8.11% totalmente de acuerdo.

**Tabla Nº 5**

Los Fundamentos explicitados en el PEI responden a las demandas educativas regionales y locales.

1. Total en desacuerdo	4	10,81
2. En desacuerdo	12	32,43
3. De acuerdo	18	48,65
4. Totalmente de acuerdo	3	8,11
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Encuesta Aplicada

Fundamentos explicitados en el PEI responden a las demandas educativas

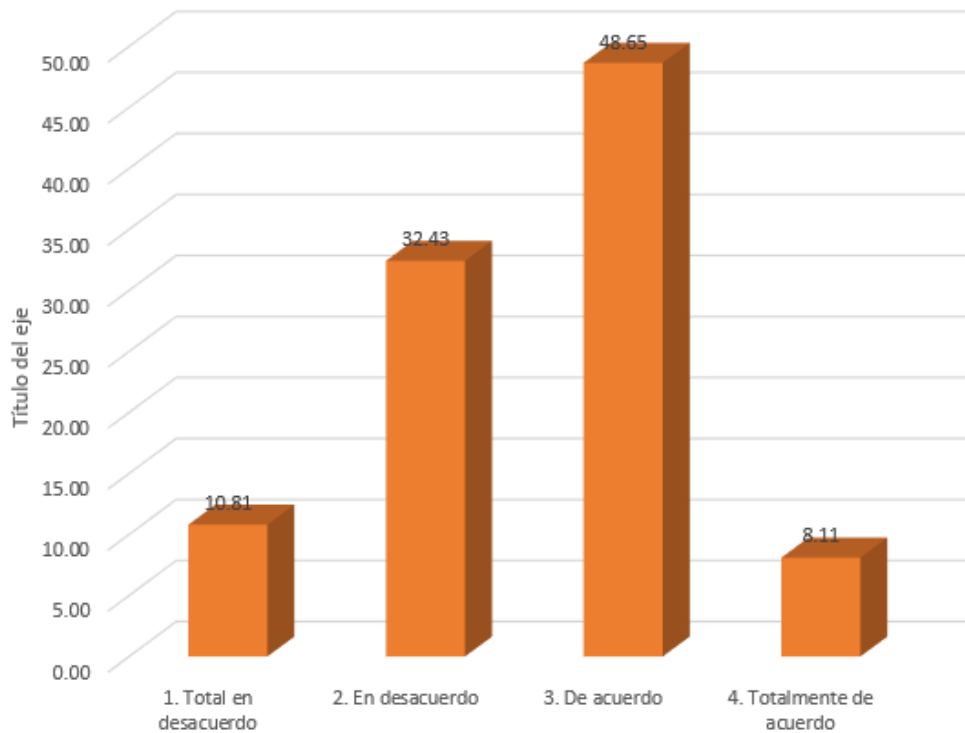


Figura 4 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con los Fundamentos explicitados en el PEI responden a las demandas educativas con el 48.65%, el 32.43% en desacuerdo, el 10.81% total en desacuerdo y el 8.11% totalmente de acuerdo.

**Tabla Nº 6**

*La Misión, visión y objetivos institucionales son coherentes con las exigencias de desarrollo educativo, económico y social en los niveles regional y local.*

Ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	1	2,70
2. En desacuerdo	15	40,54
3. De acuerdo	20	54,05
4. Totalmente de acuerdo	1	2,70
Total	37	100,00

**Fuente:** Encuesta Aplicada

**Misión, visión y objetivos institucionales son coherentes con las exigencias de desarrollo educativo, económico y social**

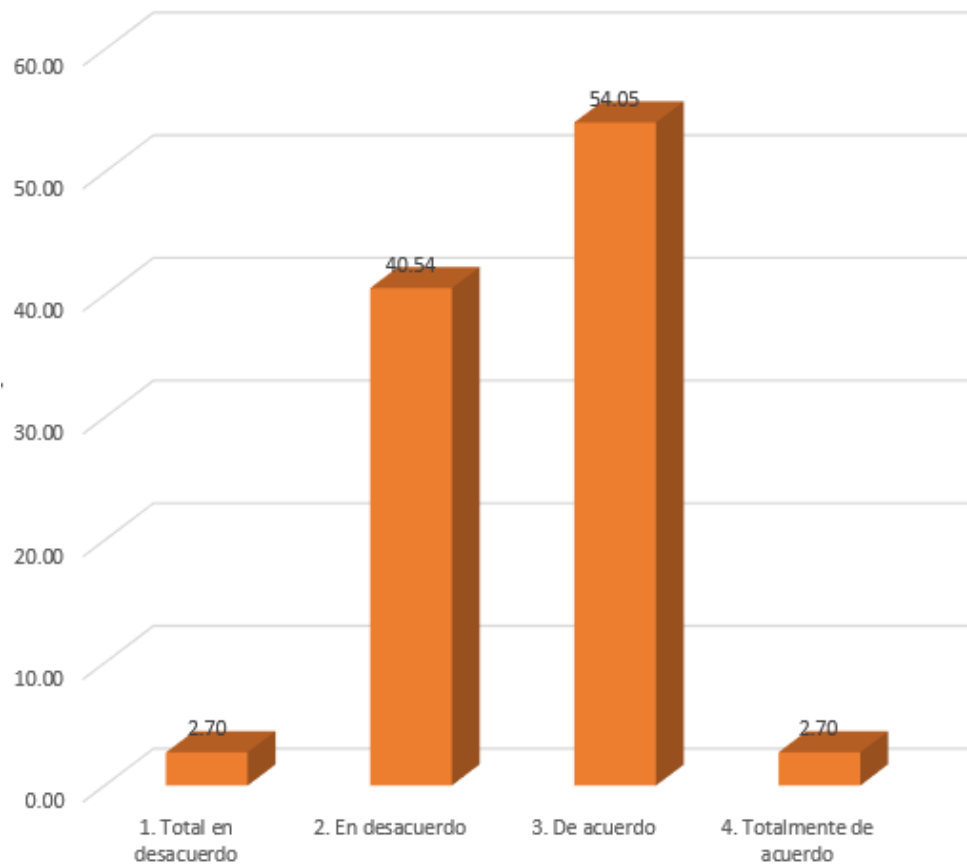


Figura 5 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con la Misión, visión y objetivos institucionales son coherentes con las exigencias de desarrollo eeducativo, económico y social con el 54.65%, el 40.54% en desacuerdo, el 2.70% total en desacuerdo y el 2.70% totalmente de acuerdo.

**Tabla Nº 7**

*La Participación orgánica y activa de actores educativos en elaboración del PEI es práctica institucionalizada.*

Ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	4	10,81
2. En desacuerdo	7	18,92
3. De acuerdo	24	64,86
4. Totalmente de acuerdo	2	5,41
Total	37	100,00

**Fuente:** Encuesta Aplicada

La Participación orgánica y activa de actores educativos en elaboración del PEI es práctica institucionalizada.

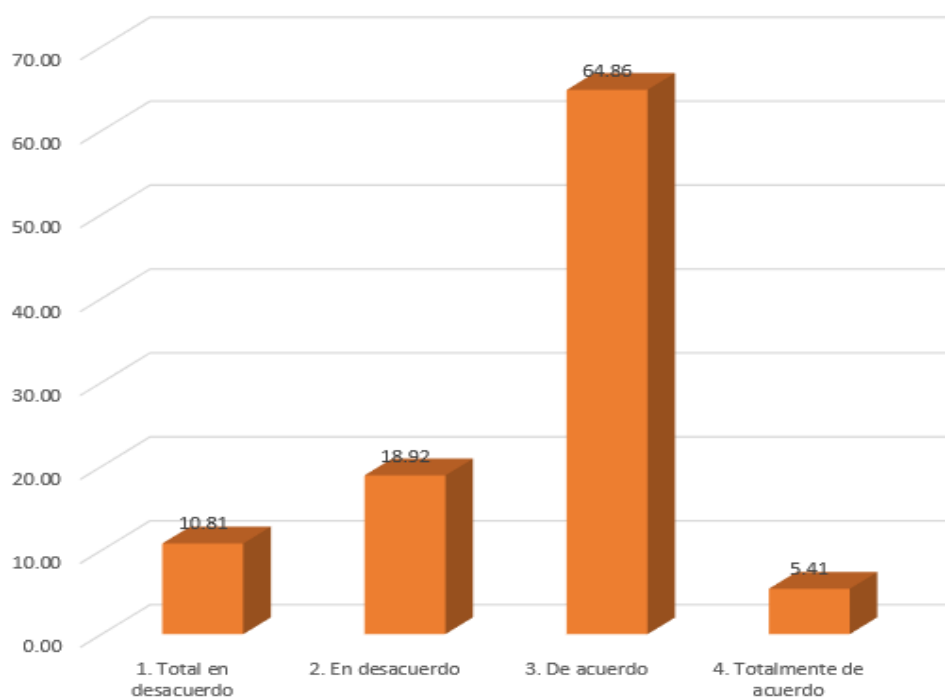


Figura 6 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con la Participación orgánica y activa de actores educativos en elaboración del PEI es práctica institucionalizada con el 64.86%, el 18.92% en desacuerdo, el 10.81% total en desacuerdo y el 5.41% totalmente de acuerdo.

**Tabla Nº 8**

*El Plan anual de trabajo institucional concretan lineamientos, estrategias y mecanismos de operación del PEI.*

ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	6	16,22
2. En desacuerdo	8	21,62
3. De acuerdo	20	54,05
4. Totalmente de acuerdo	3	8,11
Total	37	100,00

**Fuente:** Encuesta Aplicada

**El Plan anual de trabajo institucional que concretan lineamientos, estrategias y mecanismos de operación del PEI.**

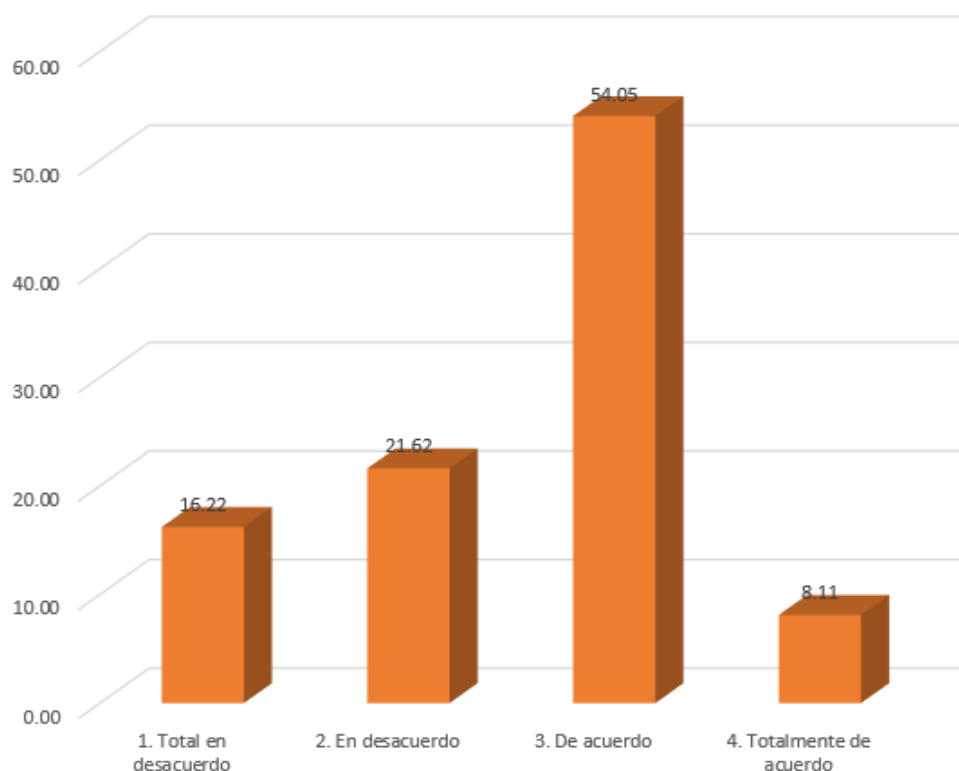


Figura 7 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con el Plan anual de trabajo institucional que concretan lineamientos, estrategias y mecanismos de operación del PEI con el 54.05%, el 21.62% en desacuerdo, el 16.22% total en desacuerdo y el 8.11% totalmente de acuerdo.

**Tabla Nº 9**

*La Organización y clima institucional favorece la integración de directivos, docentes, personal administrativo y estudiantes en cumplimiento de los objetivos institucionales y acciones planificadas.*

Ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	6	16,22
2. En desacuerdo	10	27,03
3. De acuerdo	17	45,95
4. Totalmente de acuerdo	4	10,81
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Encuesta Aplicada

organización y clima institucional favorece la integración de directivos, docentes, personal administrativo y estudiantes

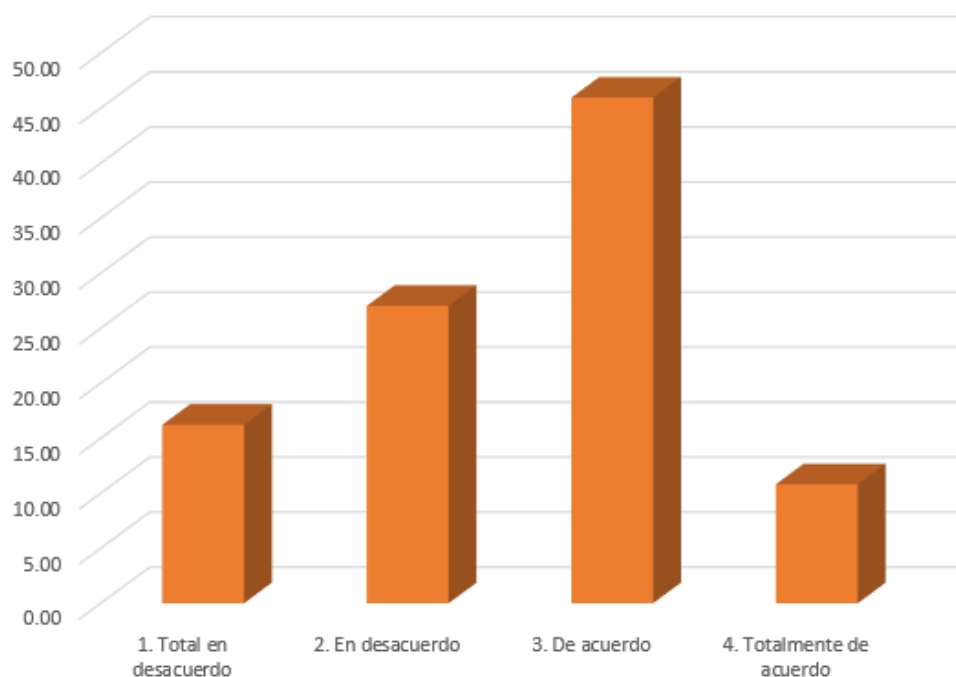


Figura 8 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con la organización y clima institucional favorece la integración de directivos, docentes, personal administrativo y estudiantes con el 45.95%, el 27.03% en desacuerdo, el 16.22% total en desacuerdo y el 10.81% totalmente de acuerdo

**Tabla Nº 10**

*Los Proyectos de innovación de la institución en marcha.*

Ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	3	8,11
2. En desacuerdo	15	40,54
3. De acuerdo	18	48,65
4. Totalmente de acuerdo	1	2,70
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Encuesta Aplicada



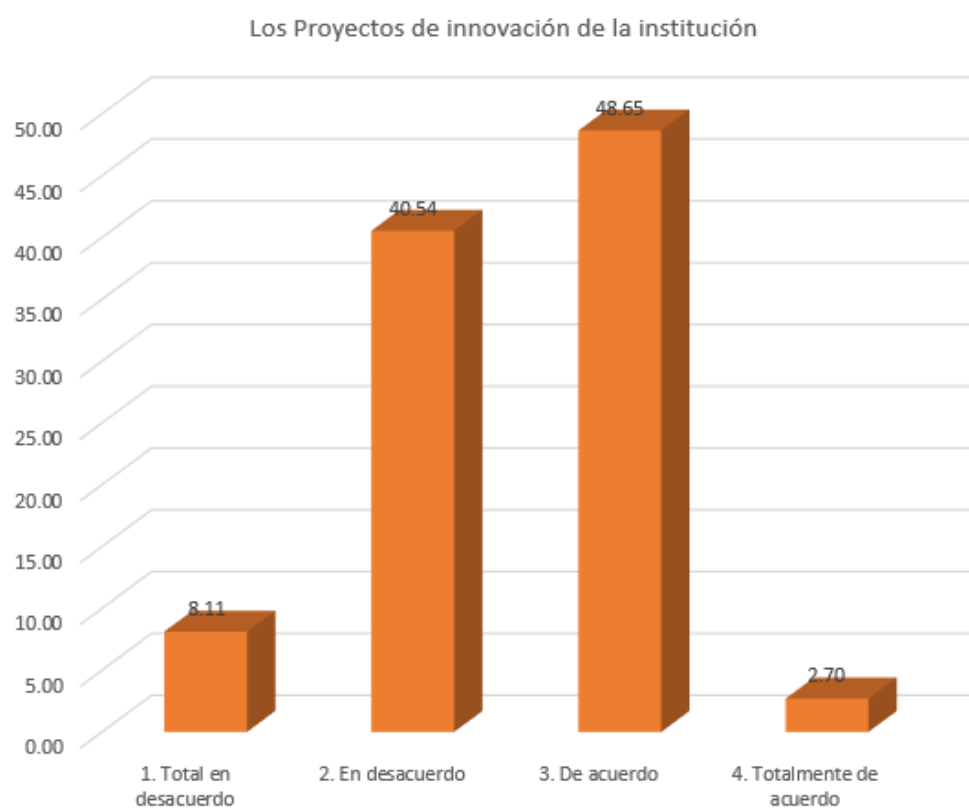


Figura 9 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con los Proyectos de innovación de la institución con el 48.65%, el 40.54% en desacuerdo, el 8.11% total en desacuerdo y el 2.70% totalmente de acuerdo.

### Tabla Nº 11

*Las Relaciones interinstitucionales que facilitan el cumplimiento de los objetivos institucionales y el desarrollo educativo local y regional constituyen una estrategia activa permanente.*

Ítem	fi	hi%
Total en desacuerdo	4	10,81
En desacuerdo	15	40,54
De acuerdo	16	43,24
Totalmente de acuerdo	2	5,41
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Encuesta Aplicada

Relaciones interinstitucionales que facilitan el cumplimiento de los objetivos institucionales y el desarrollo educativo local y regional

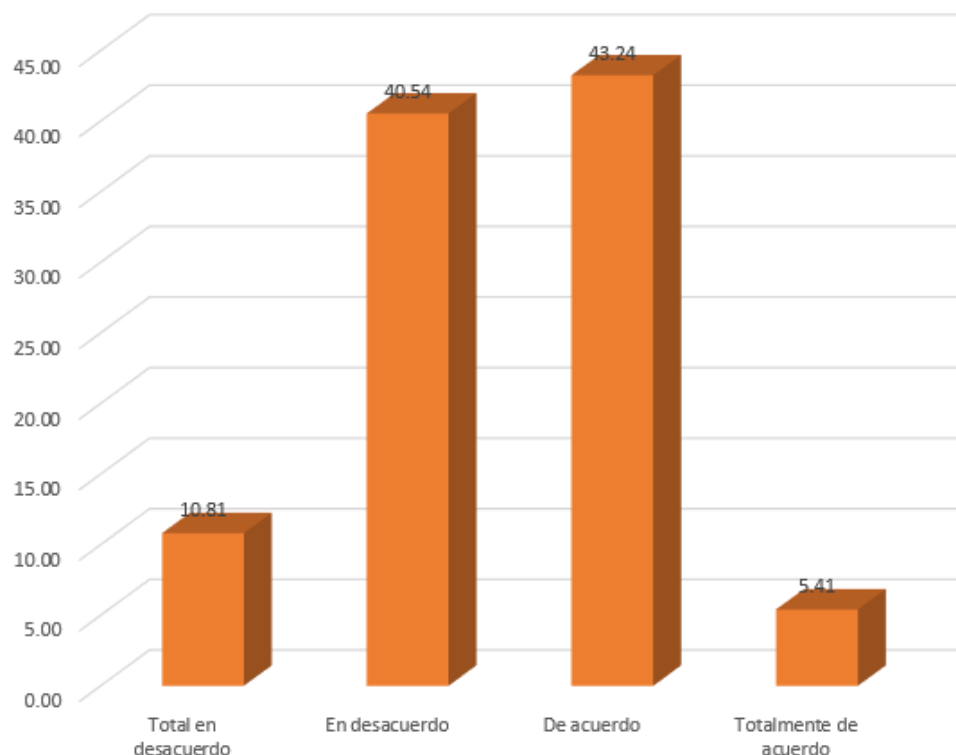


Figura 10 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con las Relaciones interinstitucionales que facilitan el cumplimiento de los objetivos institucionales y el desarrollo educativo local y regional con el 43.24%, el 40.54% en desacuerdo, el 10.81% total en desacuerdo y el 5.41% totalmente de acuerdo.

**Tabla N° 12**

**Las Evaluaciones periódicas de la aplicación del PEI es práctica institucional y producen reajustes y mejoras.**

Ítem	fi	hi%
Total en desacuerdo	5	13,51
En desacuerdo	10	27,03
De acuerdo	20	54,05
Totalmente de acuerdo	2	5,41
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Encuesta Aplicada

Las Evaluaciones periódicas de la aplicación del PEI es práctica institucional y producen reajustes y mejoras.

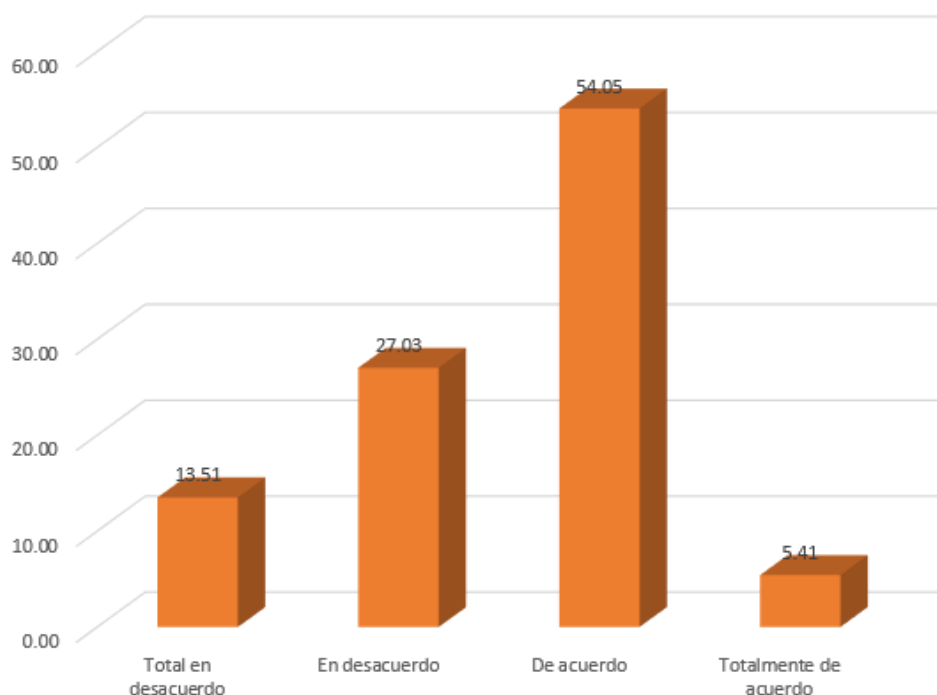


Figura 11 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con las Evaluaciones periódicas de la aplicación del PEI es práctica institucional y producen reajustes y mejoras con el 54.05%, el 27.03% en desacuerdo, el 13.51% total en desacuerdo y el 5.41% totalmente de acuerdo.

## FACTOR 2: GESTIÓN, ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACIÓN

Se destaca la gestión, organización y administración institucional como elementos al servicio de la calidad educativa y el desarrollo institucional.

**Tabla N° 13**

***Las Directivos adoptan decisiones democráticas oportunas y actividades adecuadas que promueven iniciativa y creatividad en los actos educativos.***

Ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	6	16,22
2. En desacuerdo	9	24,32
3. De acuerdo	20	54,05
4. Totalmente de acuerdo	2	5,41
Total	37	100,00

**Fuente:** Encuesta Aplicada

Directivos adoptan decisiones democráticas oportunas y actividades adecuadas

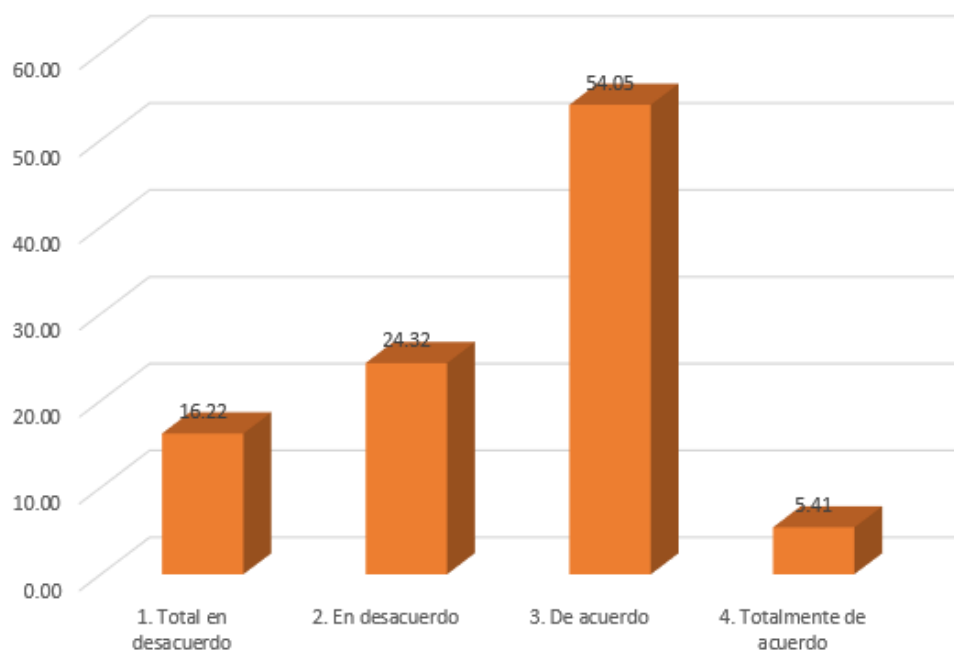


Figura 12 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con los Directivos adoptan decisiones democráticas oportunas y actividades adecuadas con el 54.05%, el 24.32% en desacuerdo, el 16.22% total en desacuerdo y el 5.41% totalmente de acuerdo.

**Tabla Nº 14**

**Los Directivos de la institución lideran y orientan la concreción del PEI.**

Ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	5	13,51
2. En desacuerdo	9	24,32
3. De acuerdo	20	54,05
4. Totalmente de acuerdo	3	8,11
Total	37	100,00

**Fuente:** Encuesta Aplicada

**Los Directivos de la institución lideran y orientan la concreción del PEI.**

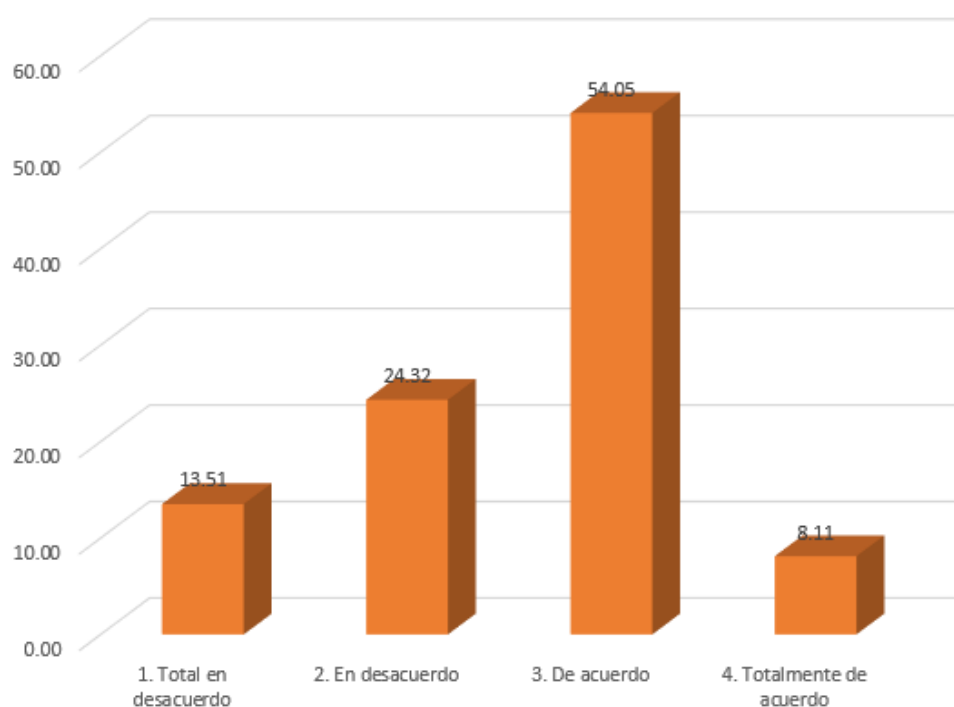


Figura 13 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con los Directivos de la institución lideran y orientan la concreción del PEI con el 54.05%, el 24.32% en desacuerdo, el 13.51% total en desacuerdo y el 8.11% totalmente de acuerdo.

**Tabla Nº 15**

**Los Estamentos de la comunidad educativa conocen y valoran las decisiones y orientaciones ejerciendo un liderazgo compartido en su aplicación.**

ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	4	10,81
2. En desacuerdo	12	32,43
3. De acuerdo	20	54,05
4. Totalmente de acuerdo	1	2,70
Total	37	100,00

**Fuente:** Encuesta Aplicada

Los Estamentos de la comunidad educativa conocen y valoran las decisiones y orientaciones ejerciendo un liderazgo

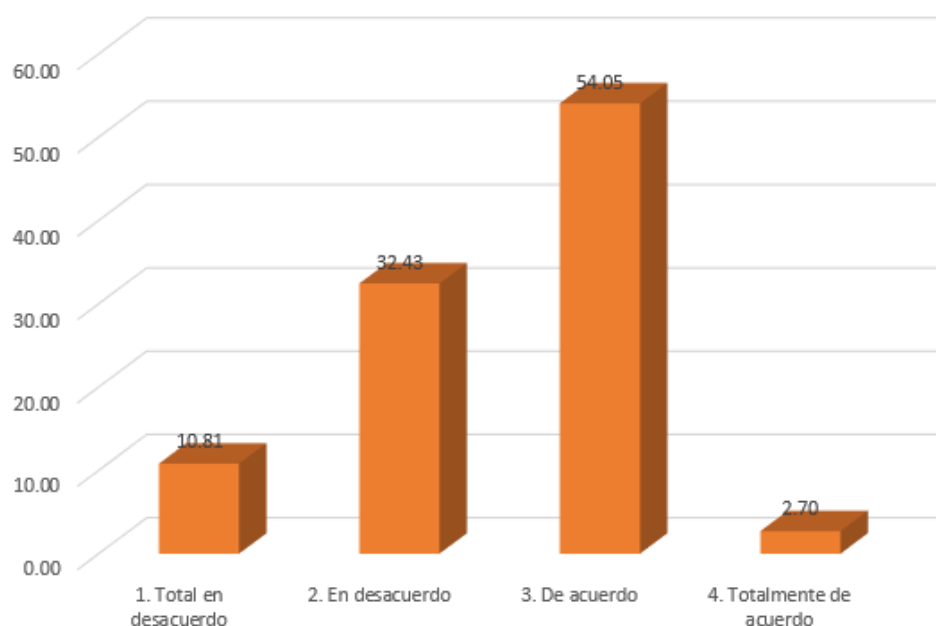


Figura 14 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con los Estamentos de la comunidad educativa conocen y valoran las decisiones y orientaciones ejerciendo un liderazgo con el 54.05%, el 32.43% en desacuerdo, el 10.81% total en desacuerdo y el 2.70% totalmente de acuerdo.

**Tabla N° 16**

***La Estructura organizativa institucional es funcional para el logro de los objetivos.***

Ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	2	5,41
2. En desacuerdo	10	27,03
3. De acuerdo	23	62,16
4. Totalmente de acuerdo	2	5,41
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Encuesta Aplicada

La Estructura organizativa institucional es funcional para el logro de los objetivos.

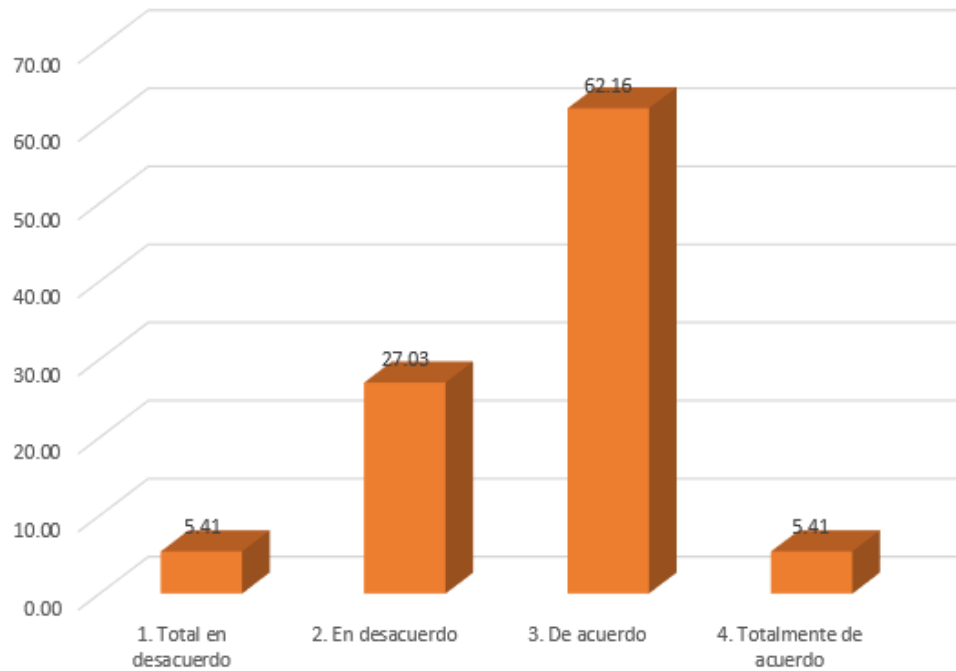


Figura 15 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con la Estructura organizativa institucional es funcional para el logro de los objetivos con el 62.16%, el 27.03% en desacuerdo, el 5.41% total en desacuerdo y el 5.41% totalmente de acuerdo.

**Tabla N° 17**

**Los Mecanismos de toma de decisiones de información y de comunicación establecidos en diversos documentos y practicados.**

ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	3	8,11
2. En desacuerdo	9	24,32
3. De acuerdo	22	59,46
4. Totalmente de acuerdo	3	8,11
Total	37	100,00

**Fuente:** Encuesta Aplicada

Mecanismos de toma de decisiones de información y de comunicación

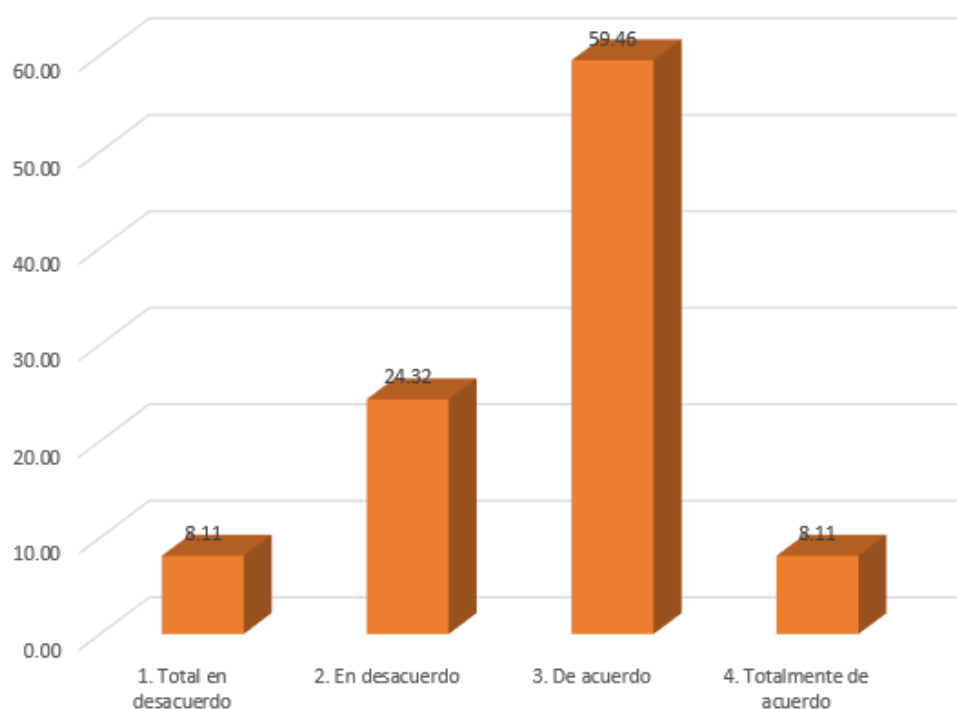


Figura 16 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con los Mecanismos de toma de decisiones de información y de comunicación con el 59.46%, el 24.32% en desacuerdo, el 8.11% total en desacuerdo y el 8.11% totalmente de acuerdo.

**Tabla N° 18**

***Las Acciones administrativas apoyan de manera oportuna y eficiente la labor pedagógica, bienestar institucional y proyección social.***

Ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	4	10,81
2. En desacuerdo	14	37,84
3. De acuerdo	17	45,95
4. Totalmente de acuerdo	2	5,41
Total	37	100,00

***Fuente: Encuesta Aplicada***



Acciones administrativas apoyan de manera oportuna y eficiente la labor pedagógica

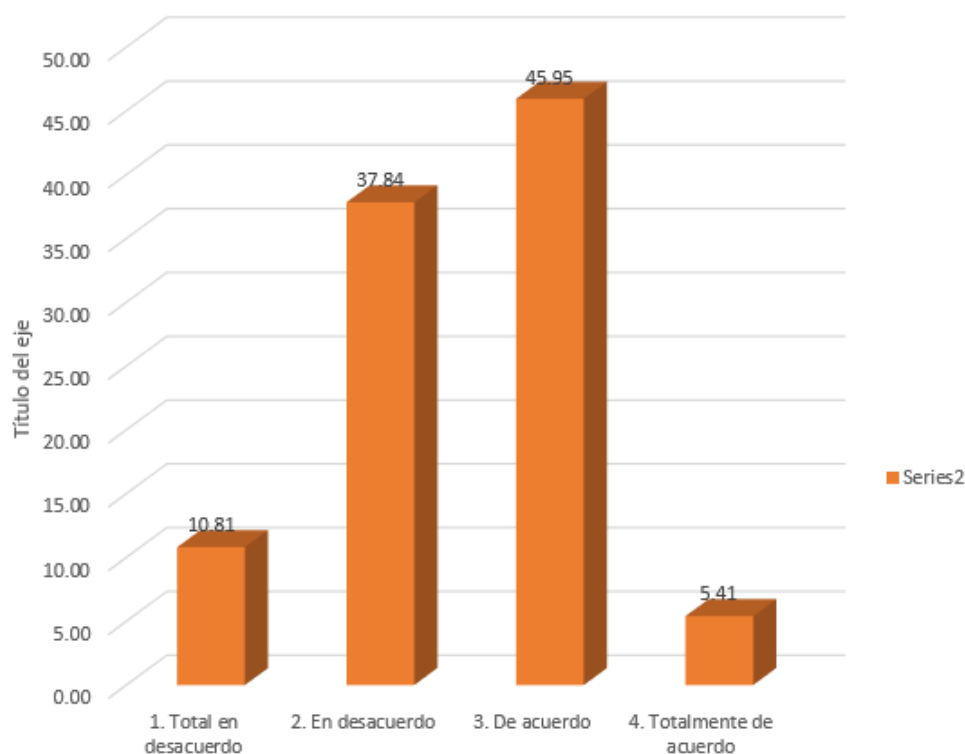


Figura 17 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con las Acciones administrativas apoyan de manera oportuna y eficiente la labor pedagógica con el 45.95%, el 37.84% en desacuerdo, el 10.81% total en desacuerdo y el 5.41% totalmente de acuerdo.

**Tabla Nº 19**

***La Asignación transparente y ética de cargos y responsabilidades promueve el cumplimiento de objetivos institucionales y de los roles.***

Ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	8	21,62
2. En desacuerdo	10	27,03
3. De acuerdo	18	48,65
4. Totalmente de acuerdo	1	2,70
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Encuesta Aplicada

Asignación transparente y ética de cargos y responsabilidades promueve el cumplimiento de objetivos

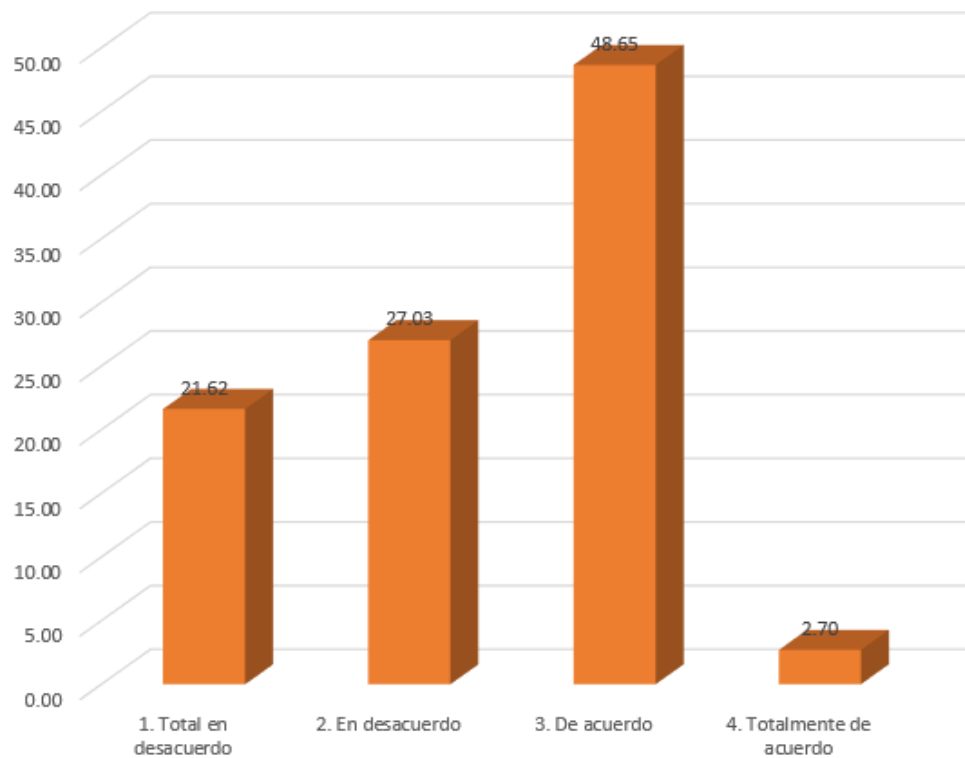


Figura 18 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con la Asignación transparente y ética de cargos y responsabilidades promueve el cumplimiento de objetivos con el 48.65%, el 27.03% en desacuerdo, el 21.62% total en desacuerdo y el 2.70% totalmente de acuerdo.

**Tabla Nº 20**

***La Coordinación Interinstitucional fortalece la capacidad operativa de la institución y amplía su campo de acción local y regional.***

Ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	7	18,92
2. En desacuerdo	12	32,43
3. De acuerdo	13	35,14
4. Totalmente de acuerdo	5	13,51
Total	37	100,00

**Fuente:** Encuesta Aplicada

Coordinación Interinstitucional fortalece la capacidad operativa de la institución

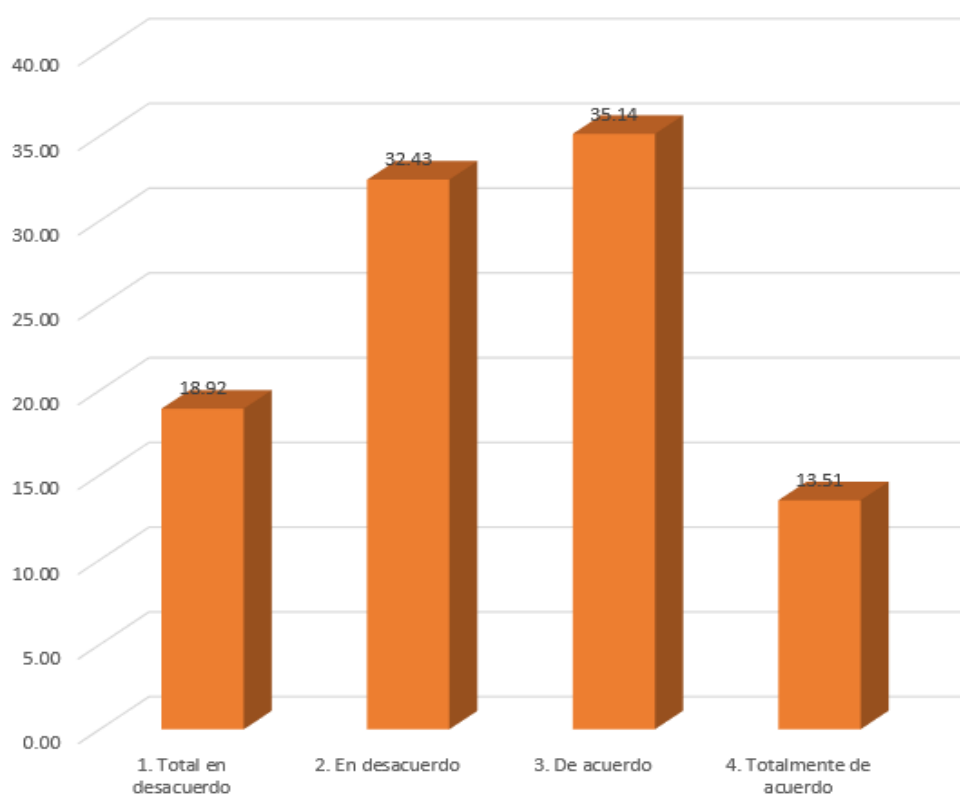


Figura 19 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con la Asignación transparente y ética de cargos y responsabilidades promueve el cumplimiento de objetivos con el 35.14%, el 32.43% en desacuerdo, el 18.92% total en desacuerdo y el 13.51% totalmente de acuerdo.

**Tabla Nº 21**

Las Formas de organización y mecanismos de interacción son evaluados y mejorados de manera continua por los Directivos.

Ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	6	16,22
2. En desacuerdo	12	32,43
3. De acuerdo	19	51,35
4. Totalmente de acuerdo	0	0,00
Total	37	100,00

**Fuente:** Encuesta Aplicada

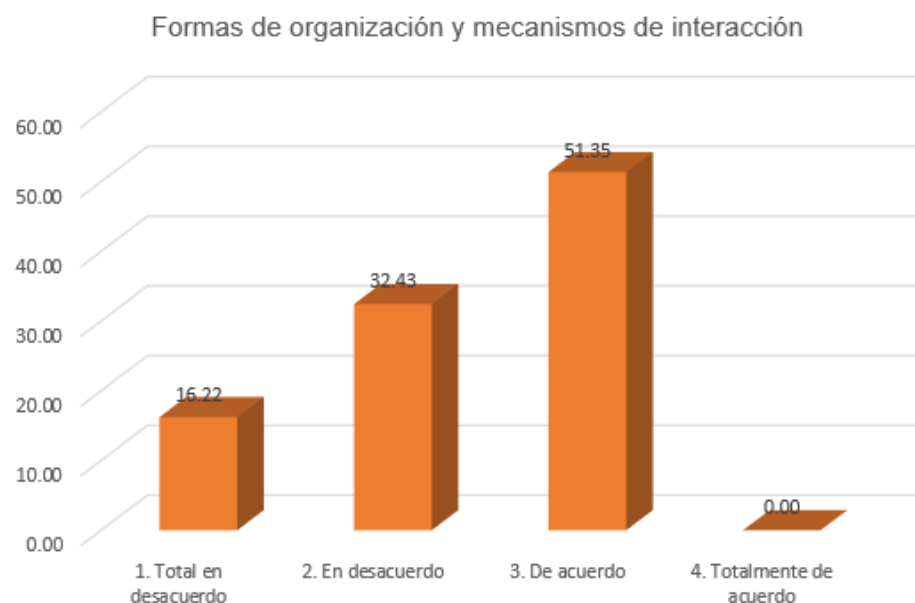


Figura 20 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con las Formas de organización y mecanismos de interacción con el 51.35%, el 32.43% en desacuerdo, el 16.22% total en desacuerdo y el 00.00% totalmente de acuerdo.

### **Tabla Nº 22**

*Las Relaciones de confraternidad y cooperación son promovidas mediante eventos de integración y fortalecimiento de la convivencia interna.*

ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	7	18,92
2. En desacuerdo	6	16,22
3. De acuerdo	19	51,35
4. Totalmente de acuerdo	5	13,51
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Encuesta Aplicada

Relaciones de confraternidad y cooperación son promovidas mediante eventos de integración y fortalecimiento

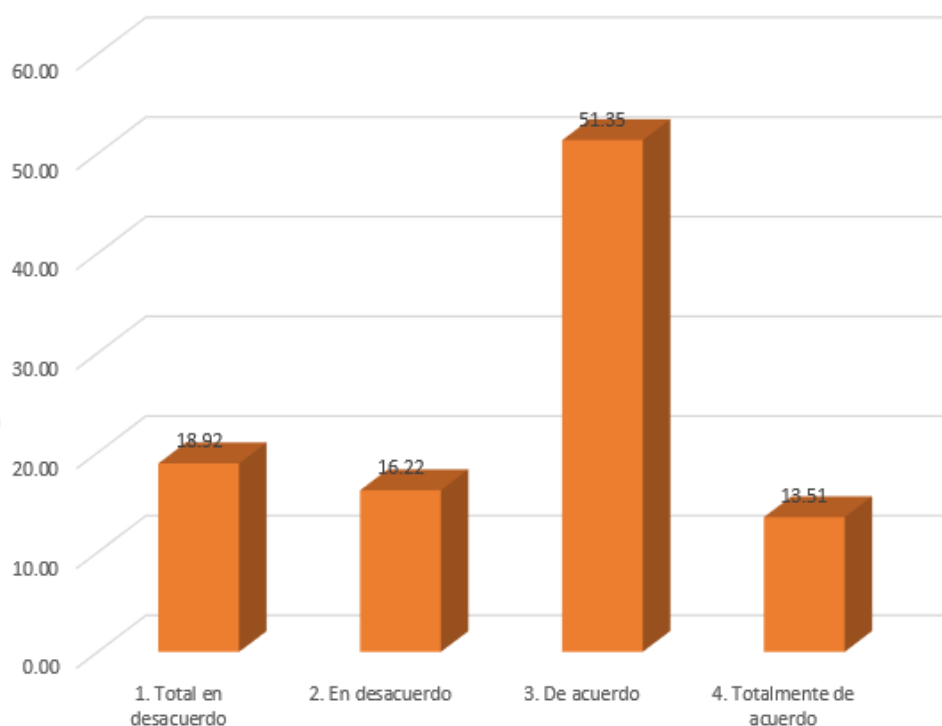


Figura 21 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con las Relaciones de confraternidad y cooperación son promovidas mediante eventos de integración y fortalecimiento con el 51.35%, el 16.22% en desacuerdo, el 18.92% total en desacuerdo y el 13.51% totalmente de acuerdo.

**Tabla Nº 23**

Las Formas de convivencia establecidas en la institución crean un clima laboral favorable.

Ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	5	13,51
2. En desacuerdo	5	13,51
3. De acuerdo	19	51,35
4. Totalmente de acuerdo	8	21,62
Total	37	100,00

**Fuente:** Encuesta Aplicada

Formas de convivencia establecidas en la institución

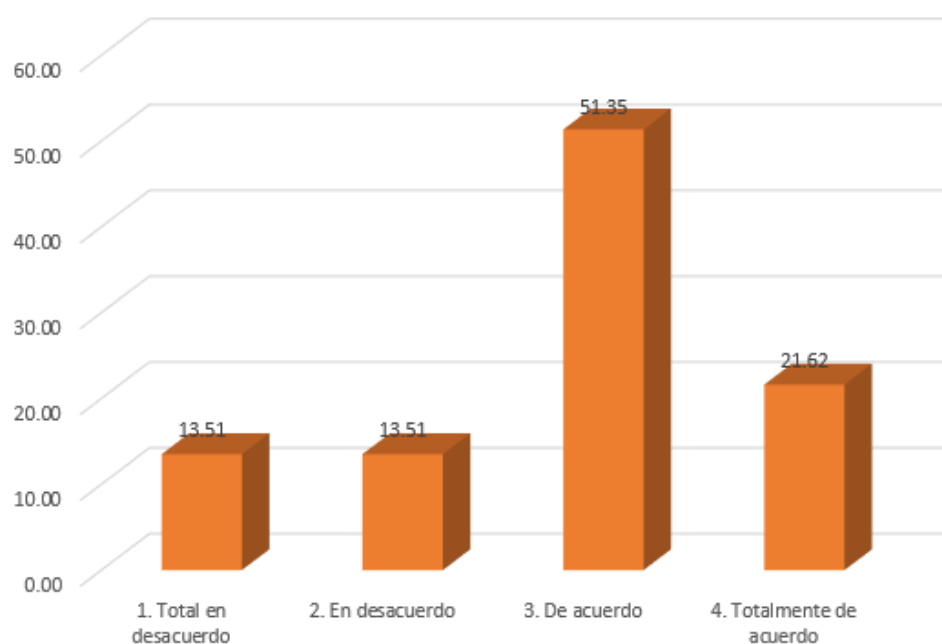


Figura 22 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con las Formas de convivencia establecidas en la institución con el 51.35%, el 13.51% en desacuerdo, el 13.51% total en desacuerdo y el 21.62% totalmente de acuerdo.

**Tabla N° 24**

La actitud innovadora y de mejora permanente del personal son compartidas por directivos, docentes, personal administrativo y estudiantes.

ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	6	16,22
2. En desacuerdo	7	18,92
3. De acuerdo	21	56,76
4. Totalmente de acuerdo	3	8,11
Total	37	100,00

**Fuente:** Encuesta Aplicada

La actitud innovadora y de mejora permanente del personal administrativo

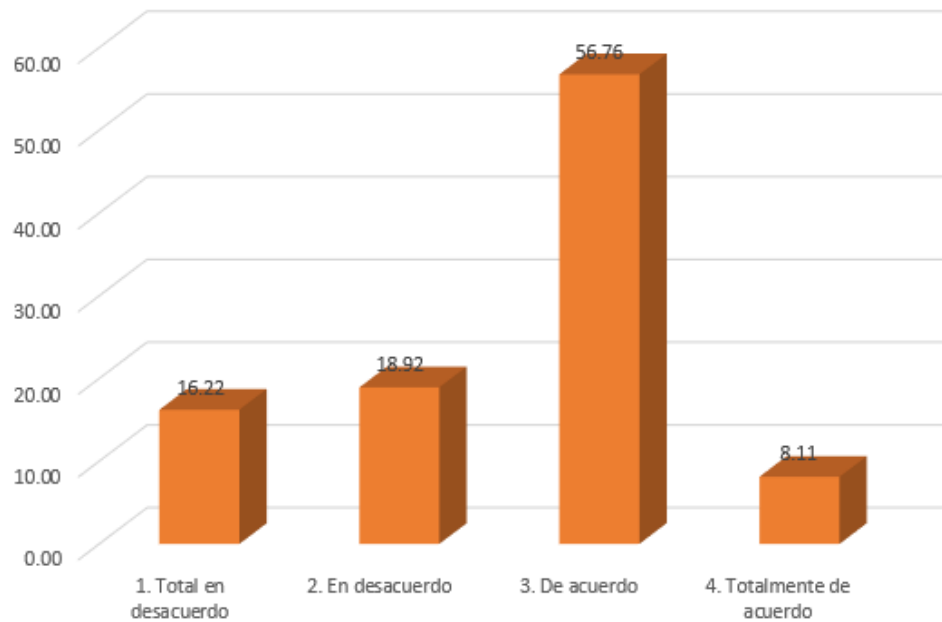


Figura 23 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con La actitud innovadora y de mejora permanente del personal administrativo con el 56.76%, el 18.92% en desacuerdo, el 16.22% total en desacuerdo y el 8.11% totalmente de acuerdo.

**Tabla Nº 25**

**Los Procesos administrativos institucionales son normados con claridad.**

ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	4	10,81
2. En desacuerdo	10	27,03
3. De acuerdo	21	56,76
4. Totalmente de acuerdo	2	5,41
Total	37	100,00

**Fuente:** Encuesta Aplicada

Procesos administrativos institucionales

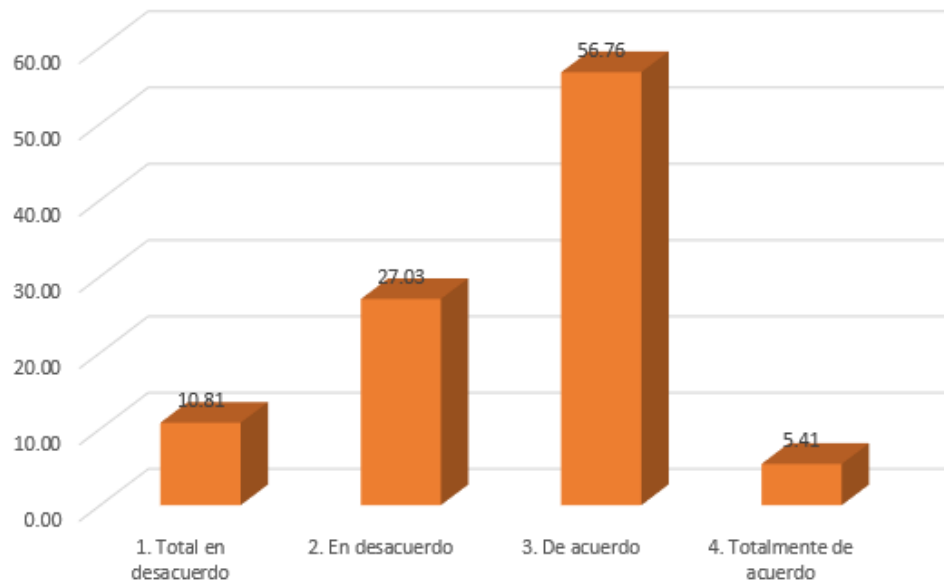


Figura 24 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con los Procesos administrativos institucionales con el 56.76%, el 27.03% en desacuerdo, el 10.81% total en desacuerdo y el 5.41% totalmente de acuerdo.

**Tabla Nº 26**

La oportunidad y calidad de los servicios administrativos están evidenciados en registros actualizados de supervisión y monitoreo.

ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	5	13,51
2. En desacuerdo	9	24,32
3. De acuerdo	19	51,35
4. Totalmente de acuerdo	4	10,81
Total	37	100,00

**Fuente:** Encuesta Aplicada



### Oportunidad y calidad de los servicios administrativos en supervisión y monitoreo

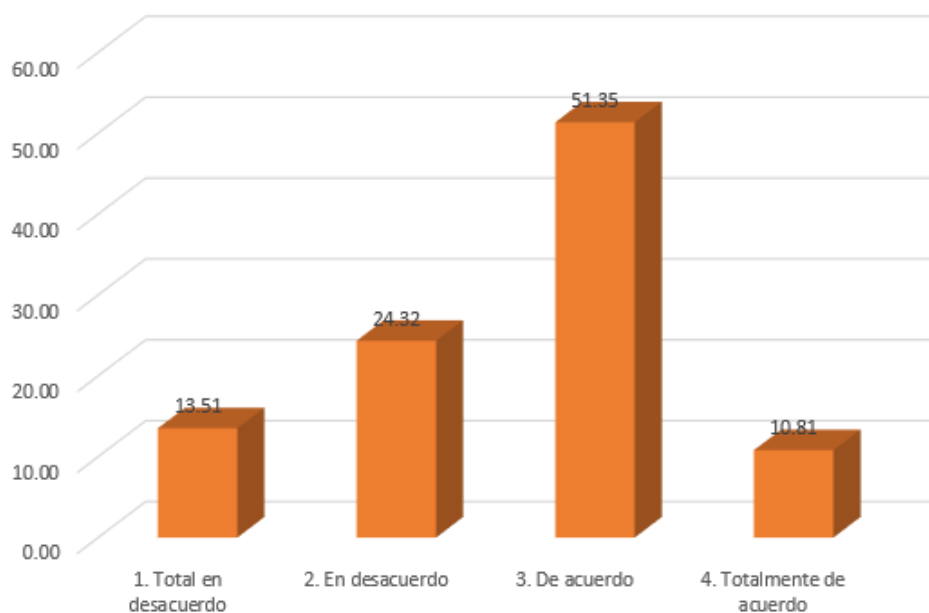


Figura 25 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con la Oportunidad y calidad de los servicios administrativos en supervisión y monitoreo con el 51.35%, el 24.32% en desacuerdo, el 13.51% total en desacuerdo y el 10.81% totalmente de acuerdo.

### Tabla Nº 27

*El personal administrativo realiza gestión eficiente en correspondencia con el tamaño y complejidad de la institución.*

Ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	6	16,22
2. En desacuerdo	8	21,62
3. De acuerdo	22	59,46
4. Totalmente de acuerdo	1	2,70
Total	37	100,00

**Fuente:** Encuesta Aplicada

### Personal administrativo realiza gestión eficiente

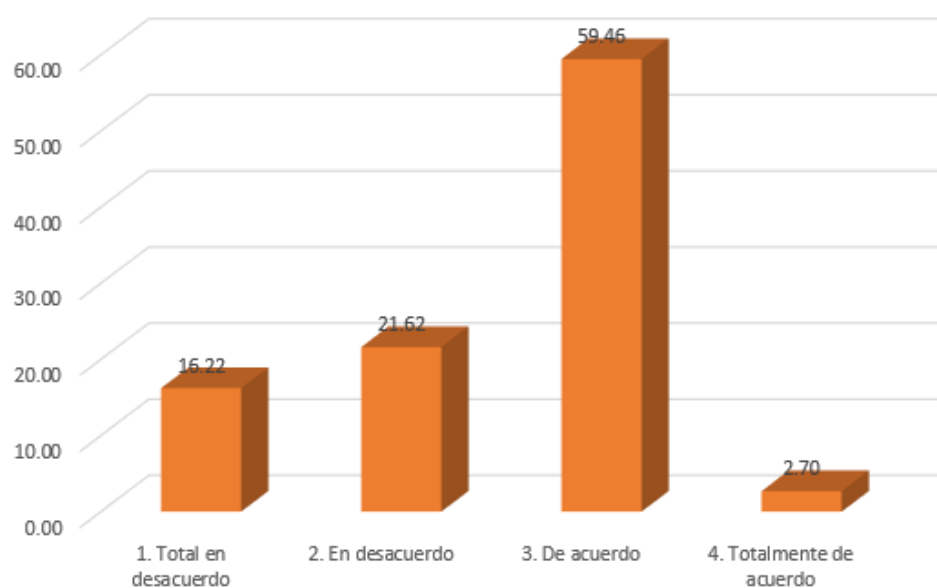


Figura 26 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con el Personal administrativo realiza gestión eficiente con el 59.46%, el 21.62% en desacuerdo, el 16.22% total en desacuerdo y el 2.70% totalmente de acuerdo.

### Tabla Nº 28

*Formación laboral o profesional del personal administrativo es idóneo para la función que desempeña*

ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	6	16,22
2. En desacuerdo	11	29,73
3. De acuerdo	17	45,95
4. Totalmente de acuerdo	3	8,11
Total	37	100,00

**Fuente:** Encuesta Aplicada

La formación laboral o profesional del personal administrativo es idóneo

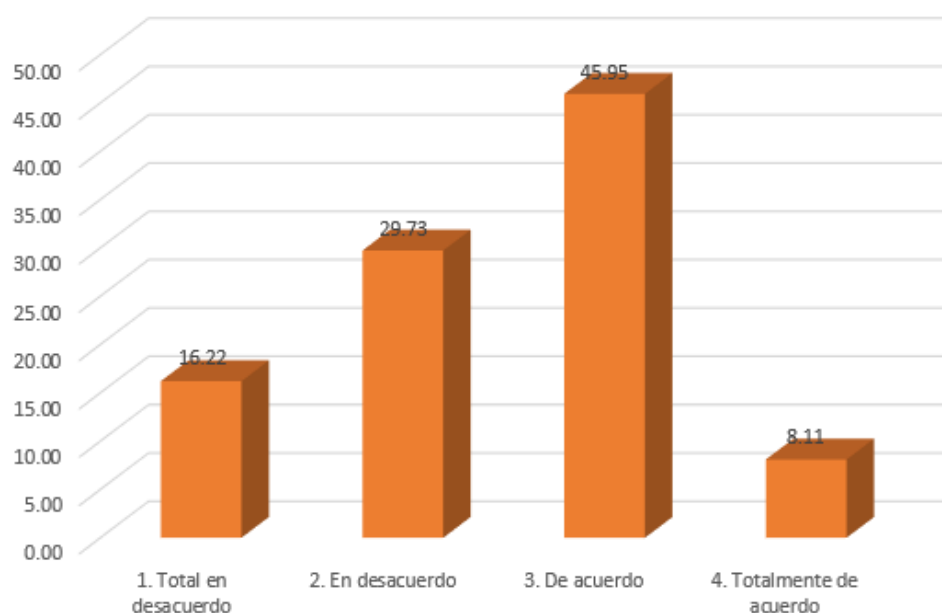


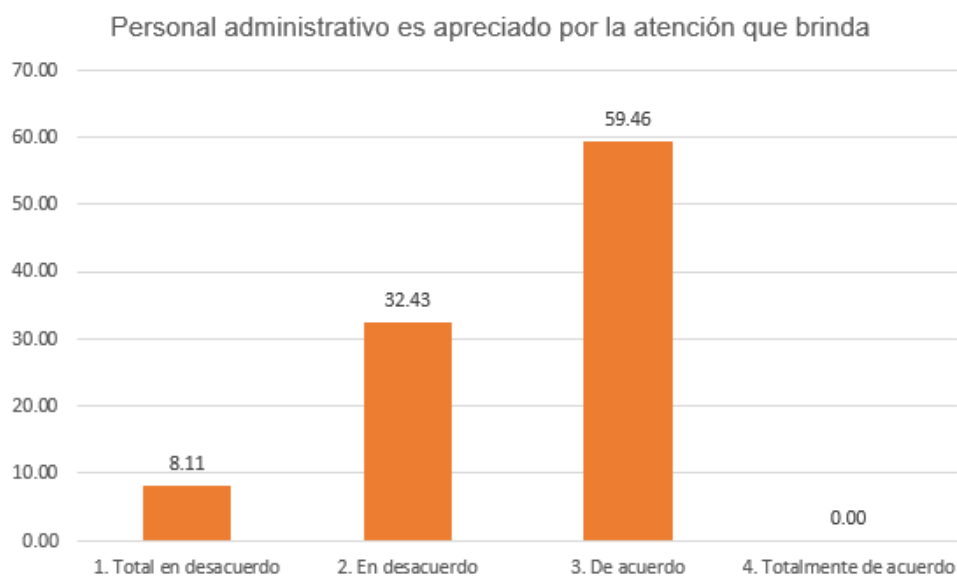
Figura 27 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con La formación laboral o profesional del personal administrativo es idóneo con el 45.95%, el 29.73% en desacuerdo, el 16.22% total en desacuerdo y el 8.11% totalmente de acuerdo.

**Tabla N° 29**

*Personal administrativo es apreciado por la atención que brinda a los usuarios.*

Ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	3	8,11
2. En desacuerdo	12	32,43
3. De acuerdo	22	59,46
4. Totalmente de acuerdo	0	0,00
Total	37	100,00

**Fuente:** Encuesta Aplicada



*Figura 28 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con el Personal administrativo es apreciado por la atención que brinda con el 59.46%, el 32.43% en desacuerdo, el 8.11% total en desacuerdo y el 00.00% totalmente...*

### FACTOR 3: PROCESOS PEDAGÓGICOS

Se considera como procesos pedagógicos a la planificación, ejecución y evaluación del quehacer pedagógico destinados al logro de las características deseables de los adolescentes y jóvenes.

#### Tabla Nº 30

*Los factores educativos participan en la elaboración de las características deseables de los adolescentes y jóvenes.*

ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	4	10,81
2. En desacuerdo	12	32,43
3. De acuerdo	19	51,35
4. Totalmente de acuerdo	2	5,41
Total	37	100,00

**Fuente:** Encuesta Aplicada

factores educativos participan en la elaboración de las características deseables de los adolescentes y jóvenes.

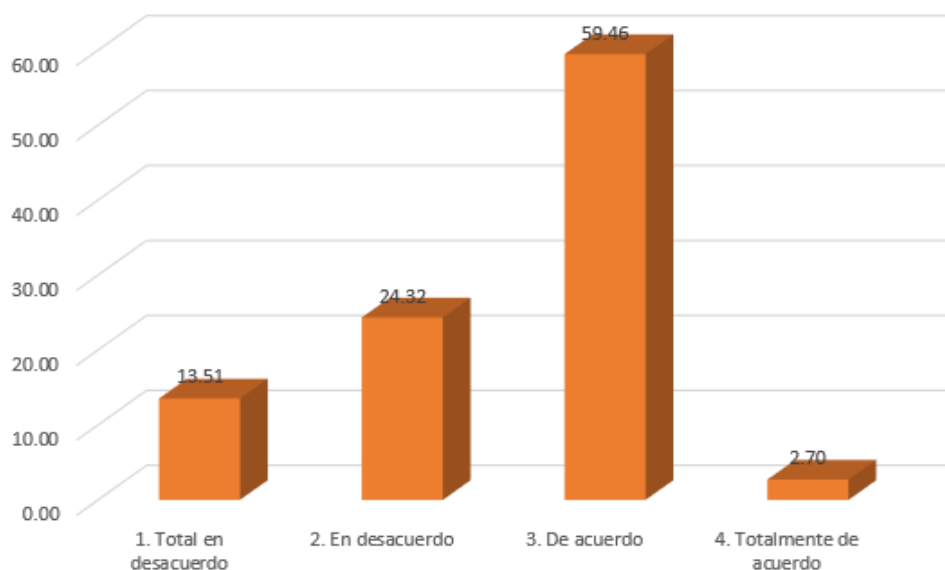


Figura 29 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con los factores educativos participan en la elaboración de las características deseables de los adolescentes y jóvenes con el 59.46%, el 24.32% en desacuerdo, el 13.51% total en desacuerdo y el 2.70% totalmente de acuerdo.

### Tabla Nº 31

Las Características deseables de los adolescentes y jóvenes en coherencia con las demandas de formación integral se encuentran claramente explicitadas en los instrumentos de gestión.

ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	5	13,51
2. En desacuerdo	9	24,32
3. De acuerdo	22	59,46
4. Totalmente de acuerdo	1	2,70
Total	37	100,00

Fuente: Encuesta Aplicada

Características deseables de los adolescentes y jóvenes en coherencia con las demandas de formación integral

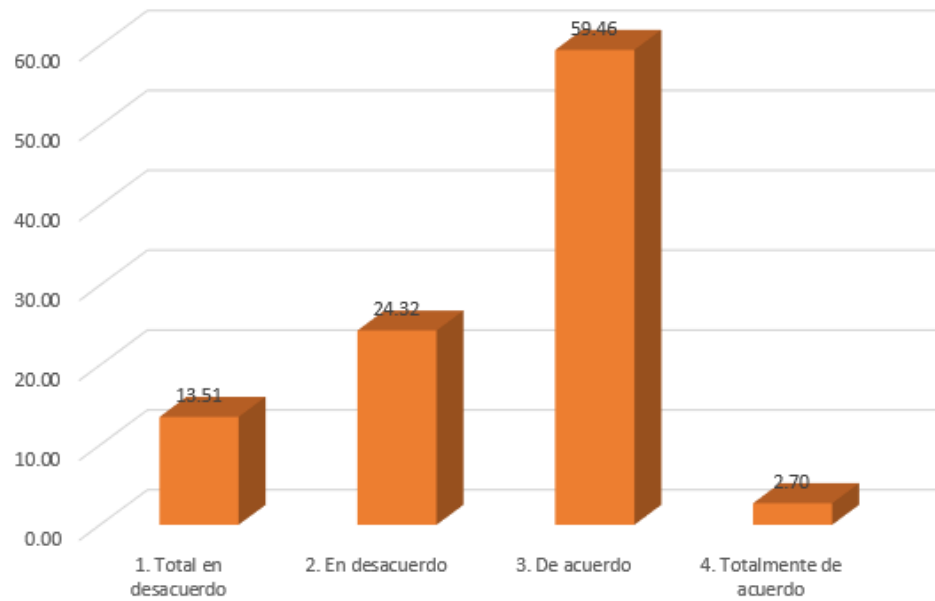


Figura 30 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con las Características deseables de los adolescentes y jóvenes en coherencia con las demandas de formación integral con el 59.46%, el 24.32% en desacuerdo, el 13.51% total en desacuerdo y el 2.70% totalmente de acuerdo.

**Tabla Nº 32**

El seguimiento del logro de las características deseables de los adolescentes y jóvenes se realiza utilizando múltiples estrategias.

ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	2	5,41
2. En desacuerdo	12	32,43
3. De acuerdo	19	51,35
4. Totalmente de acuerdo	4	10,81
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Encuesta Aplicada

### Seguimiento del logro de las características deseables de los adolescentes

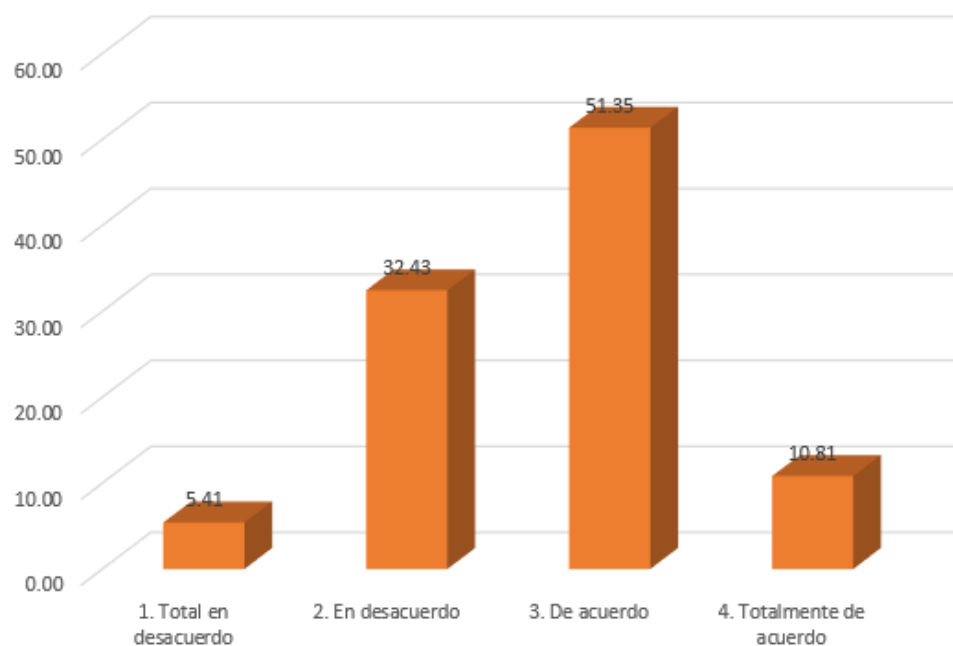


Figura 31 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con el Seguimiento del logro de las características deseables de los adolescentes con el 51.35%, el 32.43% en desacuerdo, el 5.41% total en desacuerdo y el 10.81% totalmente de acuerdo.

### Tabla N° 33

Las características de los estudiantes al concluir los estudios corresponden a las características deseables de los adolescentes y jóvenes propuestos en el PEI.

ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	6	16,22
2. En desacuerdo	9	24,32
3. De acuerdo	21	56,76
4. Totalmente de acuerdo	1	2,70
Total	37	100,00

**Fuente:** Encuesta Aplicada

### Características de los estudiantes al concluir los estudios

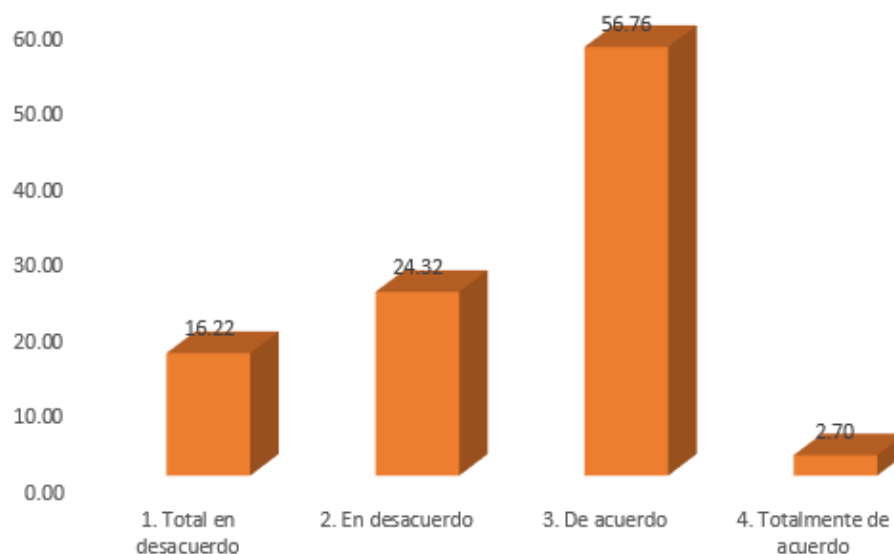


Figura 32 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con las Características de los estudiantes al concluir los estudios con el 56.76%, el 24.32% en desacuerdo, el 16.22% total en desacuerdo y el 2.70% totalmente de acuerdo.

**Tabla N° 34**

***El Proyecto Curricular del centro garantiza la formación de saberes integrales (ser, saber y hacer), coherentes con las características deseables de los adolescentes y jóvenes.***

ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	6	16,22
2. En desacuerdo	11	29,73
3. De acuerdo	17	45,95
4. Totalmente de acuerdo	3	8,11
Total	37	100,00

***Fuente: Encuesta Aplicada***



Proyecto Curricular del centro garantiza la formación de saberes integrales

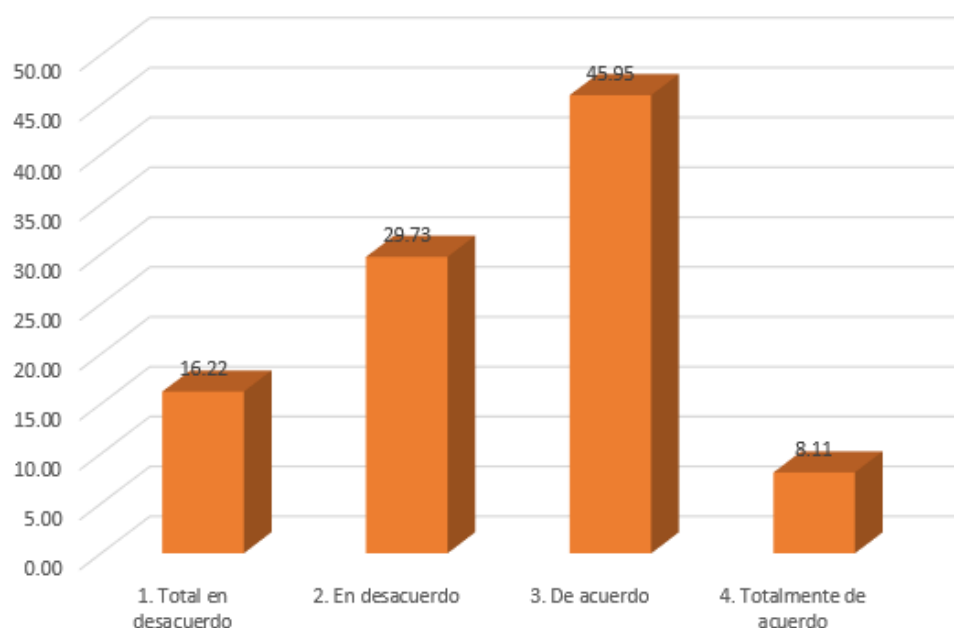


Figura 33 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con el Proyecto Curricular del centro garantiza la formación de saberes integrales con el 45.95%, el 29.73% en desacuerdo, el 16.22% total en desacuerdo y el 8.11% totalmente de acuerdo.

**Tabla Nº 35**

***El Proyecto Curricular del centro que explicita la naturaleza del nivel y facilita la concreción del PEI.***

Ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	2	5,41
2. En desacuerdo	12	32,43
3. De acuerdo	22	59,46
4. Totalmente de acuerdo	1	2,70
Total	37	100,00

***Fuente: Encuesta Aplicada***

El Proyecto Curricular del centro que explicita la naturaleza del nivel

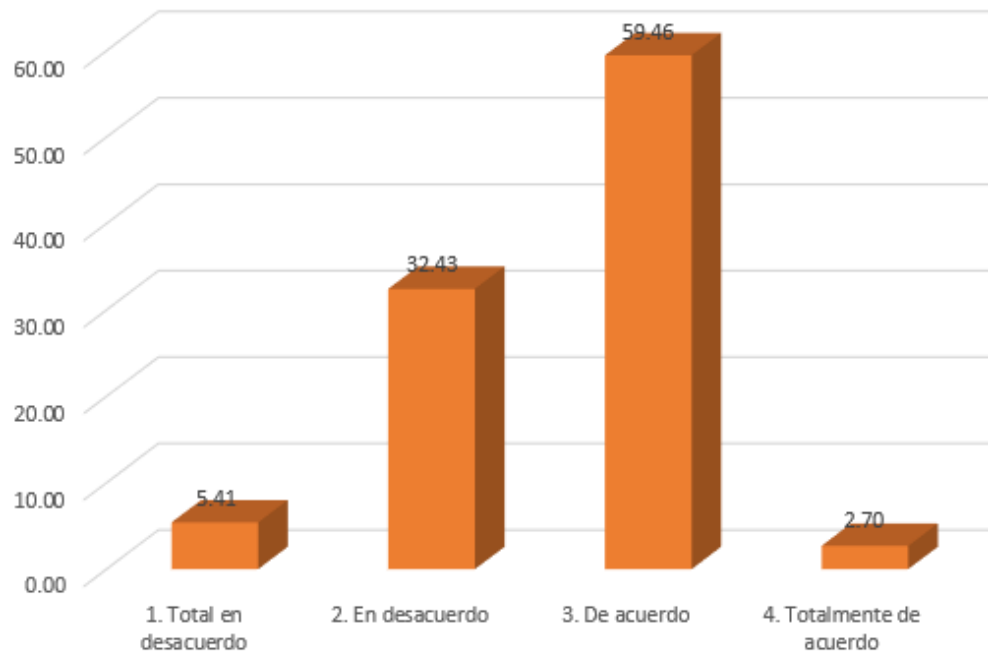


Figura 34 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con el Proyecto Curricular del centro que explicita la naturaleza del nivel con el 59.46%, el 32.43% en desacuerdo, el 5.41% total en desacuerdo y el 2.70% totalmente de acuerdo.

**Tabla Nº 36**

*El Proyecto Curricular de Centro evidencia las necesidades de aprendizajes para el desarrollo local y regional.*

ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	3	8,11
2. En desacuerdo	10	27,03
3. De acuerdo	24	64,86
4. Totalmente de acuerdo	0	0,00
Total	37	100,00

**Fuente:** Encuesta Aplicada

El Proyecto Curricular de Centro evidencia las necesidades de aprendizajes para el desarrollo

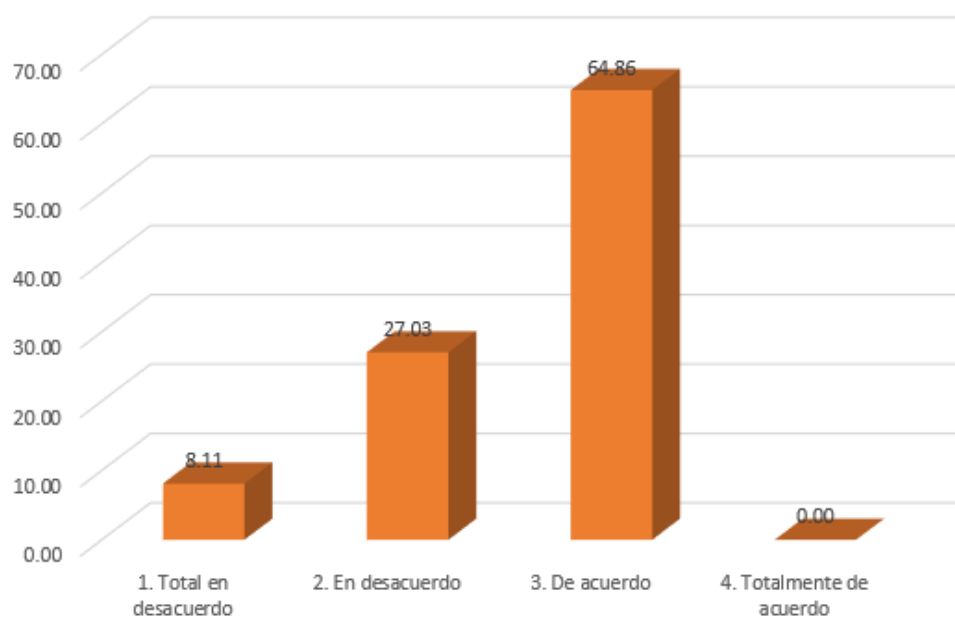


Figura 35 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con el Proyecto Curricular de Centro evidencia las necesidades de aprendizajes para el desarrollo con el 64.86%, el 27.03% en desacuerdo, el 8.11% total en desacuerdo y el 00.00% totalmente de acuerdo.

**Tabla Nº 37**

*El Proyecto Curricular de Centro, DCB y características deseables de los adolescentes y jóvenes guardan coherencia entre sí.*

Ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	5	13,51
2. En desacuerdo	11	29,73
3. De acuerdo	20	54,05
4. Totalmente de acuerdo	1	2,70
Total	37	100,00

**Fuente:** Encuesta Aplicada

El Proyecto Curricular de Centro, DCB y características deseables de los adolescentes y jóvenes

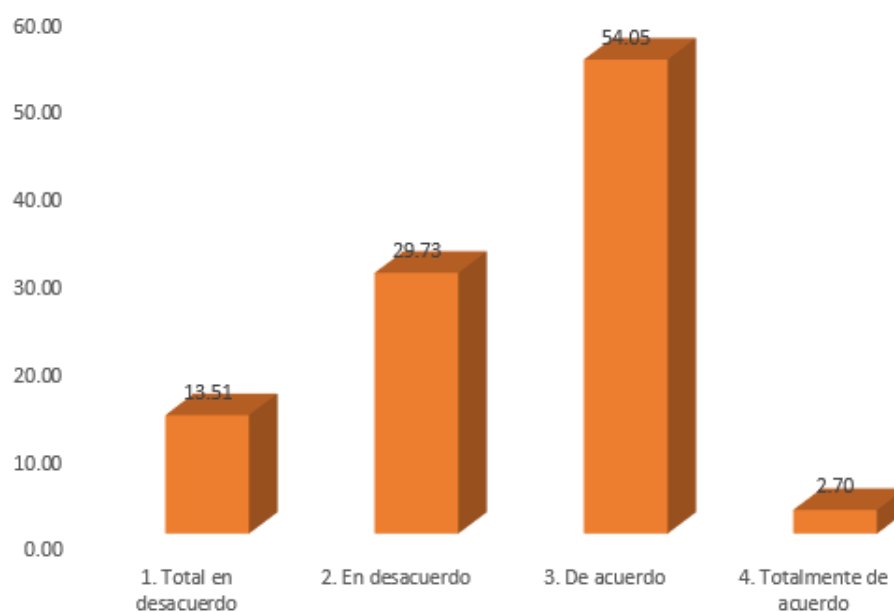


Figura 36 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con el Proyecto Curricular de Centro, DCB y características deseables de los adolescentes y jóvenes con el 54.05%, el 29.73% en desacuerdo, el 13.51% total en desacuerdo y el 2.70% totalmente de acuerdo.

**Tabla N° 38**

Las unidades didácticas integran armónicamente capacidades, actitudes, contenidos, metodologías, recursos y evaluación.

Ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	5	13,51
2. En desacuerdo	5	13,51
3. De acuerdo	21	56,76
4. Totalmente de acuerdo	6	16,22
Total	37	100,00

**Fuente:** Encuesta Aplicada

Unidades didácticas que integran armónicamente capacidades, actitudes, contenidos, metodologías, recursos y evaluación.

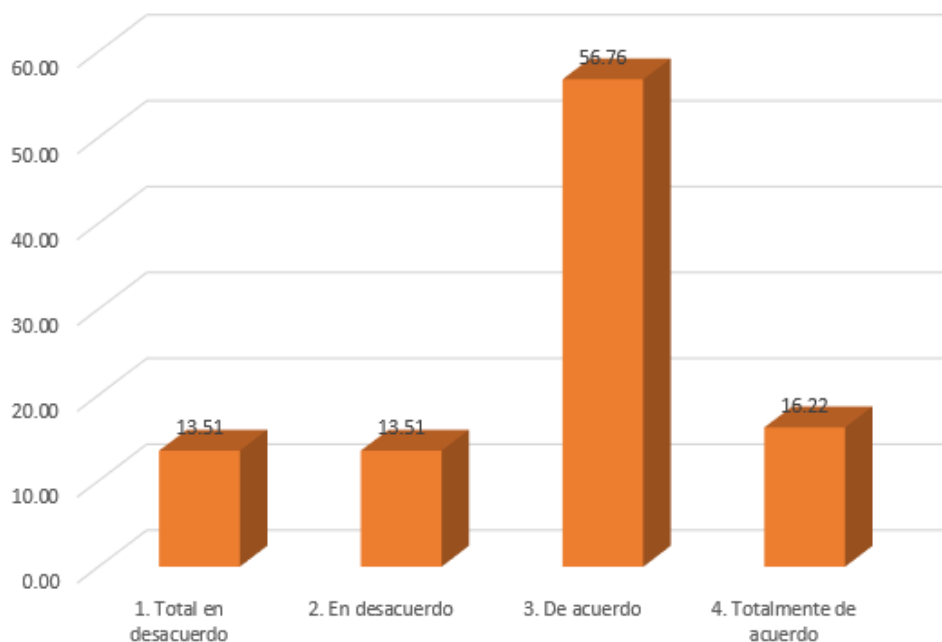


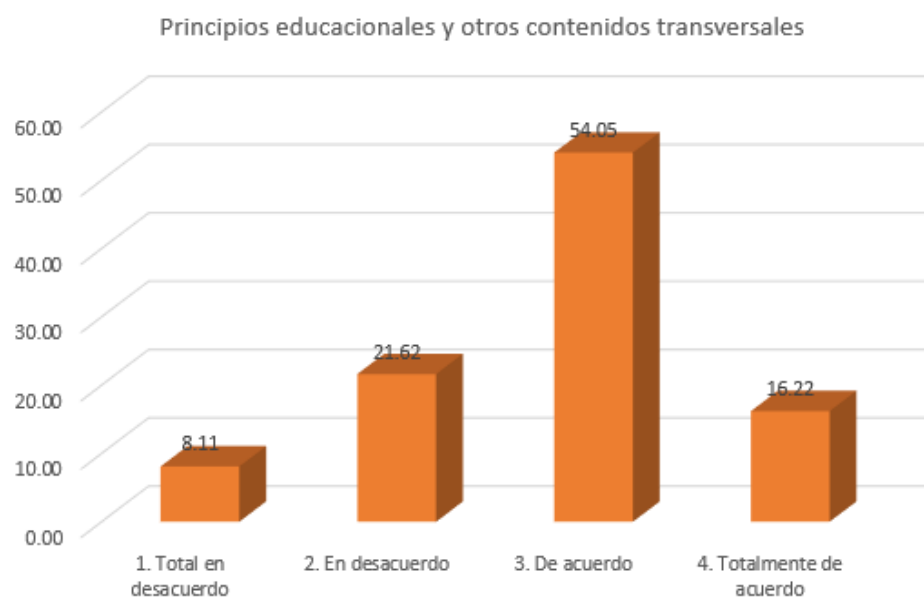
Figura 37 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con las Unidades didácticas que integran armónicamente capacidades, actitudes, contenidos, metodologías, recursos y evaluación con el 56.76%, el 13.51% en desacuerdo, el 13.51% total en desacuerdo y el 16.22% totalmente de acuerdo.

### Tabla Nº 39

Los Principios educacionales y otros contenidos transversales son incluidos de manera adecuada en la programación curricular.

Ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	3	8,11
2. En desacuerdo	8	21,62
3. De acuerdo	20	54,05
4. Totalmente de acuerdo	6	16,22
Total	37	100,00

**Fuente:** Encuesta Aplicada



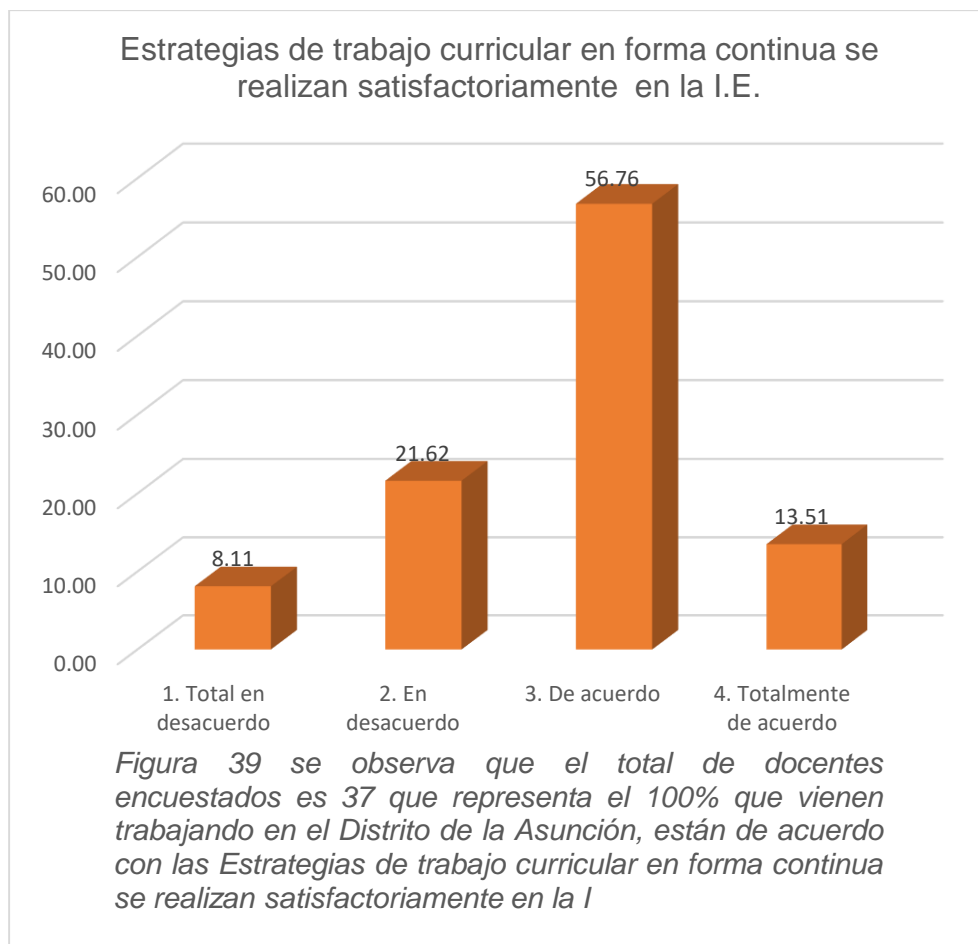
*Figura 38 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con los Principios educativos y otros contenidos transversales con el 54.05%, el 21.62% en desacuerdo, el 8.11% total en desacuerdo y el 16.22% totalmente de acuerdo.*

#### **Tabla Nº 40**

*Las Estrategias de trabajo curricular en forma continua se realizan satisfactoriamente como parte del Plan Anual.*

Ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	3	8,11
2. En desacuerdo	8	21,62
3. De acuerdo	21	56,76
4. Totalmente de acuerdo	5	13,51
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Encuesta Aplicada



**Tabla N° 41**

*Las sesiones de clase desarrollan secuencial y planificadamente los elementos curriculares para promover el aprendizaje de los estudiantes y son registrados en fichas de supervisión.*

ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	1	2,70
2. En desacuerdo	9	24,32
3. De acuerdo	24	64,86
4. Totalmente de acuerdo	3	8,11
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Encuesta Aplicada

Sesiones de clase desarrollan secuencial y planificadamente los elementos curriculares

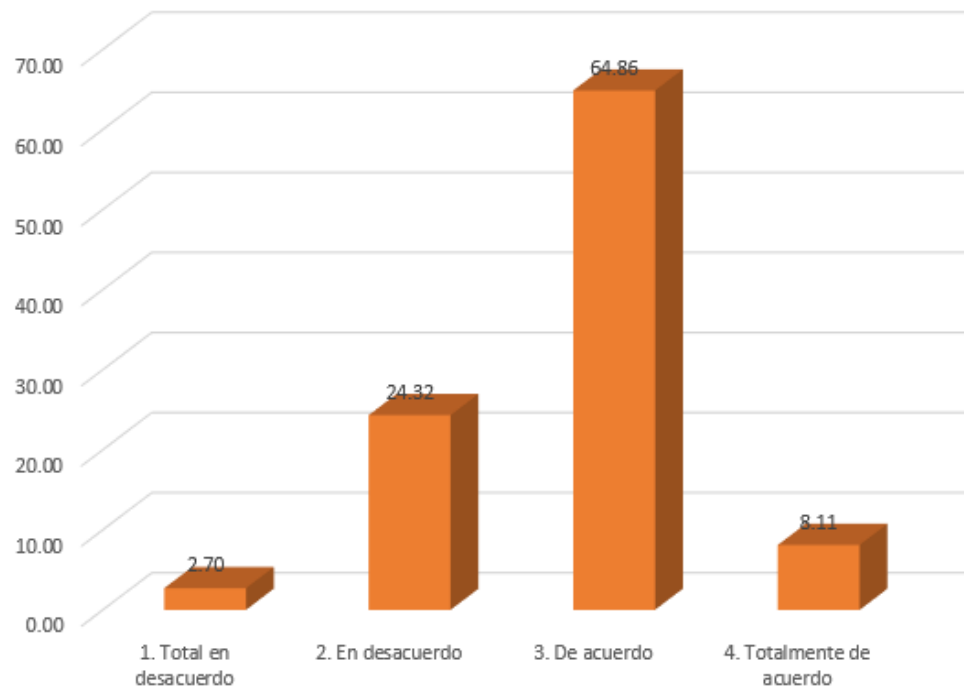


Figura 40 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con las Sesiones de clase desarrollan secuencial y planificadamente los elementos curriculares con el 64.86%, el 24.32% en desacuerdo, el 2.70% total en desacuerdo y el 8.11% totalmente de acuerdo.

**Tabla Nº 42**

La Metodología empleada por docentes facilita el protagonismo y la construcción de aprendizaje de los alumnos.

Ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	0	0,00
2. En desacuerdo	11	29,73
3. De acuerdo	23	62,16
4. Totalmente de acuerdo	3	8,11
Total	37	100,00

**Fuente:** Encuesta Aplicada



Metodología empleada por docentes facilita el protagonismo y la construcción de aprendizaje del alumno.

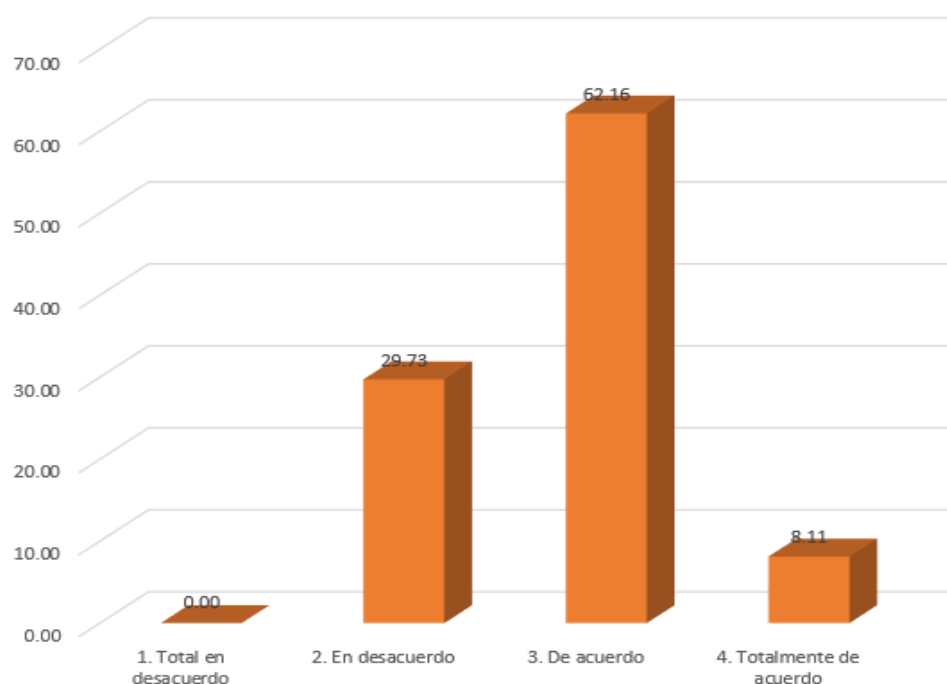


Figura 41 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con la Metodología empleada por docentes facilita el protagonismo y la construcción de aprendizaje del alumno con el 62.16%, el 29.73% en desacuerdo, el 00.00% total en desacuerdo y el 8.11% totalmente de acuerdo.

**Tabla Nº 43**

La relación empática y de mutuo aprendizaje entre docentes y alumnos evidencian valores y principios sociales, especialmente los asumidos por el PEI.

Ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	2	5,41
2. En desacuerdo	14	37,84
3. De acuerdo	17	45,95
4. Totalmente de acuerdo	4	10,81
Total	37	100,00

**Fuente:** Encuesta Aplicada

Relación empática y de mutuo aprendizaje entre docentes y alumnos evidencian valores y principios sociales

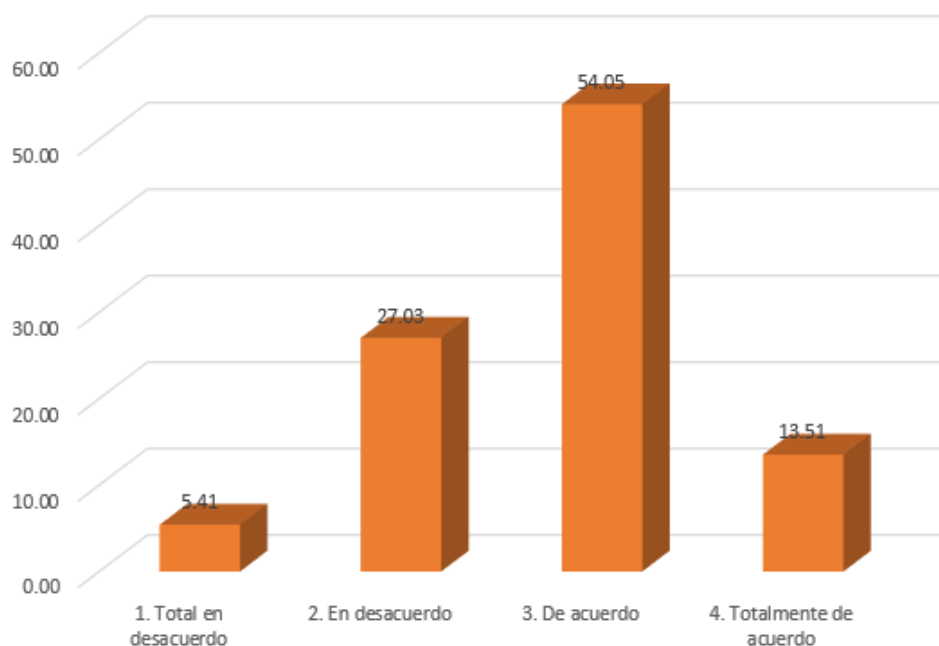


Figura 42 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con la Relación empática y de mutuo aprendizaje entre docentes y alumnos evidencian valores y principios sociales con el 54.05%, el 27.03% en desacuerdo, el 5.41% total en desacuerdo y el 13.51% totalmente de acuerdo.

**Tabla Nº 44**

La Relación interpersonal que se realiza entre docentes y alumnos tiene alto valor formativo.

Ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	2	5,41
2. En desacuerdo	10	27,03
3. De acuerdo	20	54,05
4. Totalmente de acuerdo	5	13,51
Total	37	100,00

**Fuente:** Encuesta Aplicada

### Relación interpersonal que se realiza entre docentes y alumnos

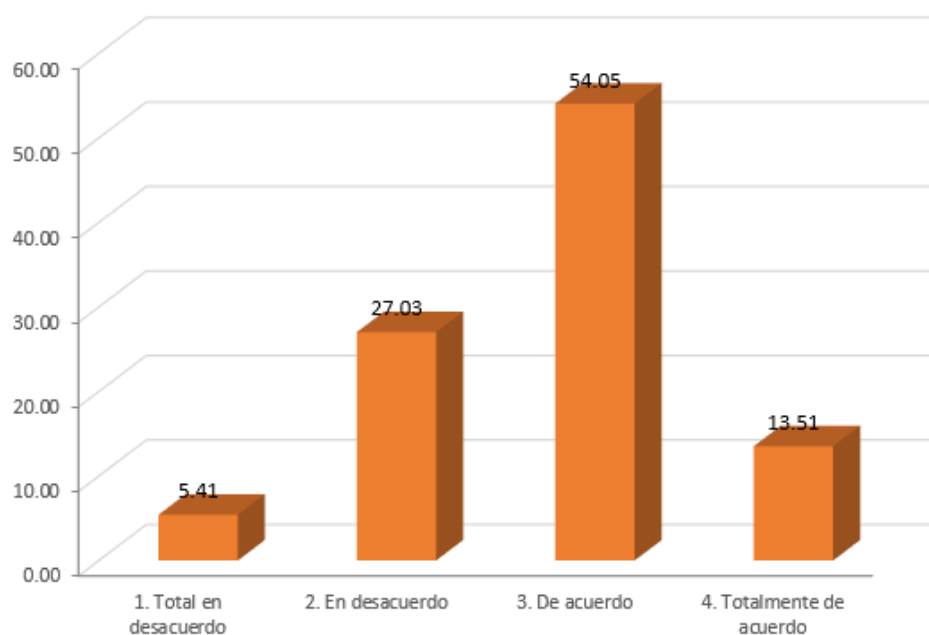


Figura 43 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con la Relación interpersonal que se realiza entre docentes y alumnos con el 54.05%, el 27.03% en desacuerdo, el 5.41% total en desacuerdo y el 13.51% totalmente de acuerdo.

### Tabla Nº 45

Los Medios y materiales educativos permiten el protagonismo de los alumnos en la construcción de conocimientos significativos pertinentes.

Ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	2	5,41
2. En desacuerdo	9	24,32
3. De acuerdo	21	56,76
4. Totalmente de acuerdo	5	13,51
Total	37	100,00

**Fuente:** Encuesta Aplicada

Medios y materiales educativos permiten el protagonismo de los alumnos en la construcción de conocimientos

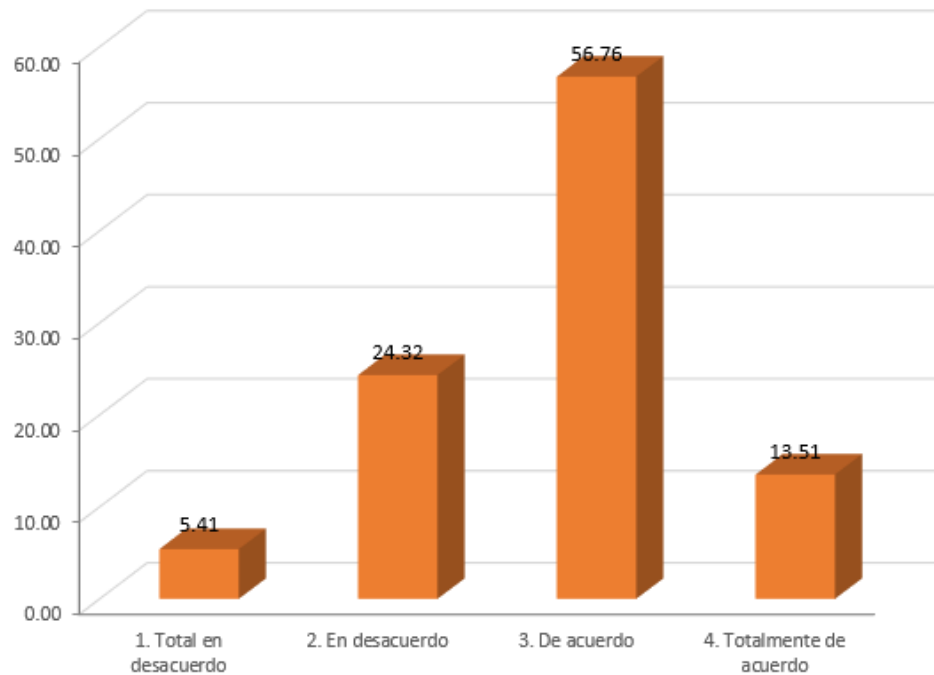


Figura 44 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con los Medios y materiales educativos permiten el protagonismo de los alumnos en la construcción de conocimientos con el 56.76%, el 24.32% en desacuerdo, el 5.41% total en desacuerdo y el 13.51% totalmente de acuerdo.

**Tabla N° 46**

*Las Actividades culturales, artísticas, deportivas y de proyección social son realizadas en función de las características deseables de los estudiantes y son reconocidos como tales por ellos.*

Ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	6	16,22
2. En desacuerdo	8	21,62
3. De acuerdo	19	51,35
4. Totalmente de acuerdo	4	10,81
Total	37	100,00

**Fuente:** Encuesta Aplicada

Actividades culturales, artísticas, deportivas y de proyección social

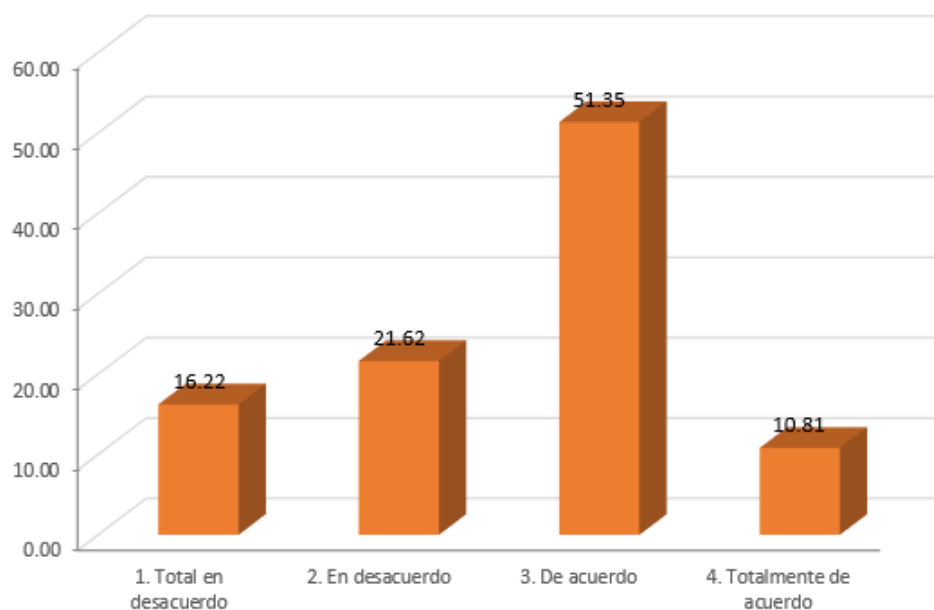


Figura 45 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con las Actividades culturales, artísticas, deportivas y de proyección social con el 51.35%, el 21.62% en desacuerdo, el 16.22% total en desacuerdo y el 10.81% totalmente de acuerdo.

**Tabla Nº 47**

**Las concepciones y formas de evaluación del aprendizaje aplicadas por los adolescentes son satisfactorias y promueven la mejora de los aprendizajes.**

Ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	5	13,51
2. En desacuerdo	9	24,32
3. De acuerdo	18	48,65
4. Totalmente de acuerdo	5	13,51
Total	37	100,00

**Fuente:** Encuesta Aplicada

Concepciones y formas de evaluación del aprendizaje aplicadas por los adolescentes

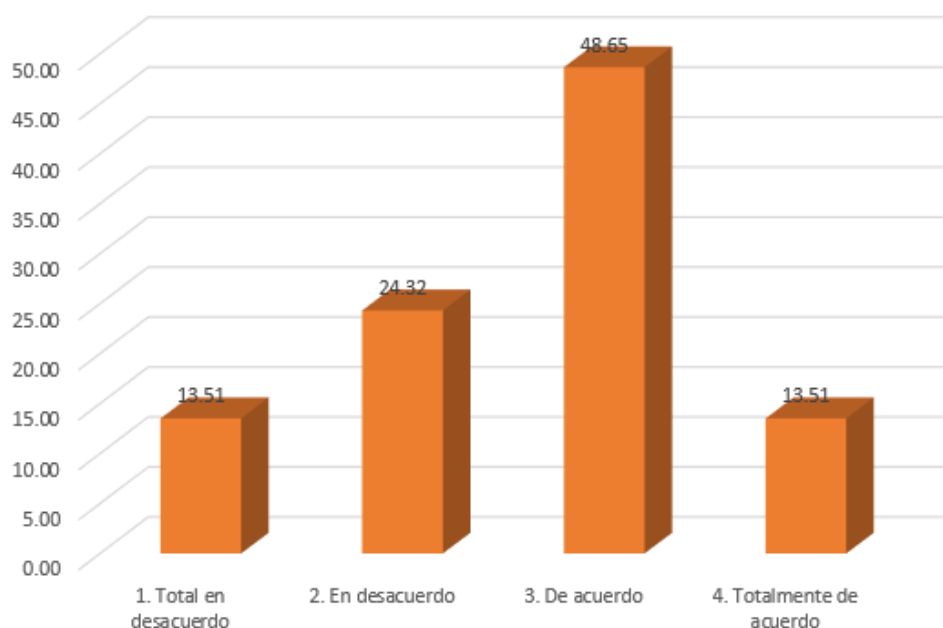


Figura 46 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con las Concepciones y formas de evaluación del aprendizaje aplicadas por los adolescentes con el 48.65%, el 24.32% en desacuerdo, el 13.51% total en desacuerdo y el 13.51% totalmente de acuerdo.

**Tabla Nº 48**

Las acciones de evaluación se realizan en función del PEI y otros documentos técnico pedagógico.

ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	7	18,92
2. En desacuerdo	8	21,62
3. De acuerdo	20	54,05
4. Totalmente de acuerdo	2	5,41
Total	37	100,00

**Fuente:** Encuesta Aplicada

Acciones de evaluación se realizan en función del P.E.I

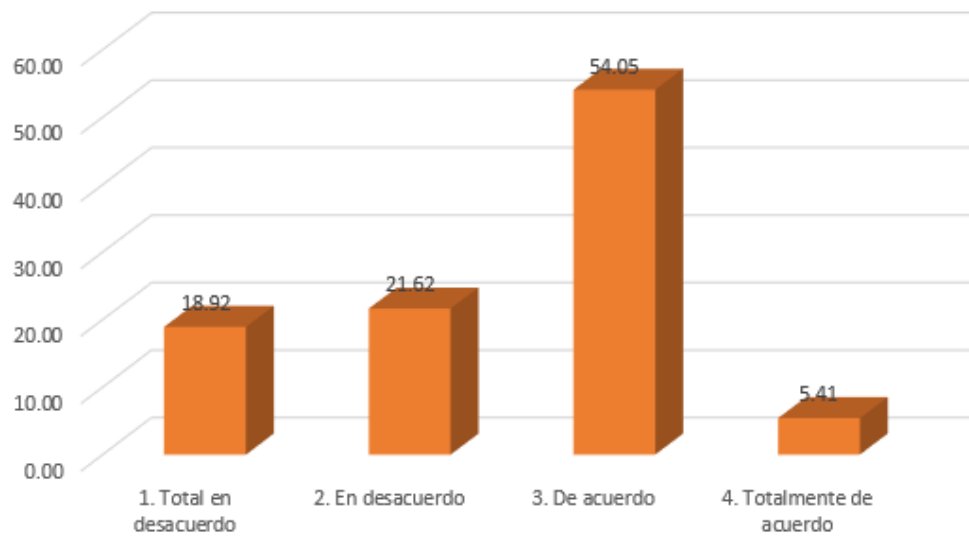


Figura 47 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con Acciones de evaluación se realizan en función del P.E.I con el 54.05%, el 21.62% en desacuerdo, el 18.92% total en desacuerdo y el 5.41% totalmente de acuerdo.

**Tabla N° 49**

Los instrumentos de evaluación aplicados corresponden a los aspectos a evaluar y explicitan adecuadamente los objetivos e indicadores.

Ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	3	8,11
2. En desacuerdo	12	32,43
3. De acuerdo	21	56,76
4. Totalmente de acuerdo	1	2,70
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Encuesta Aplicada

Instrumentos de evaluación aplicados corresponden a los aspectos a evaluar y explicitan adecuadamente los objetivos e indicadores.

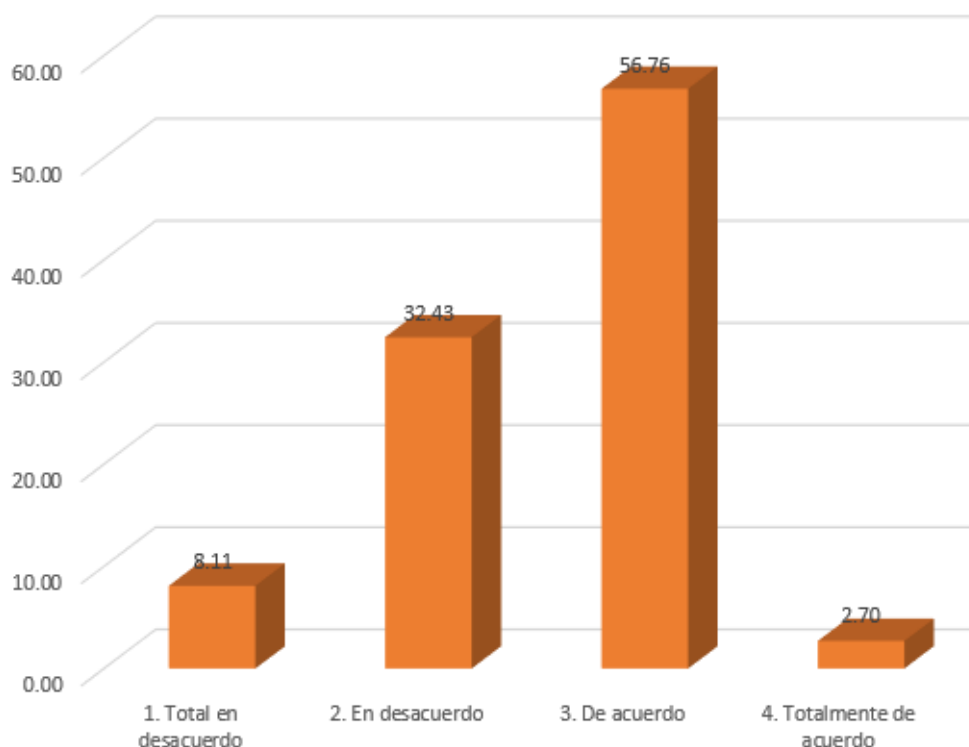


Figura 48 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con los Instrumentos de evaluación aplicados corresponden a los aspectos a evaluar y explicitan adecuadamente los objetivos e indicadores con el 56.76%, el 32.43% en desacuerdo, el 8.11% total en desacuerdo y el 2.70% totalmente de acuerdo.

**Tabla Nº 50**

**La evaluación mejora los procesos formativos con reconocimiento de docentes y estudiantes.**

Ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	4	10,81
2. En desacuerdo	10	27,03
3. De acuerdo	21	56,76
4. Totalmente de acuerdo	2	5,41
Total	37	100,00

**Fuente:** Encuesta Aplicada



Evaluación mejora los procesos formativos con reconocimiento de docentes y estudiantes.

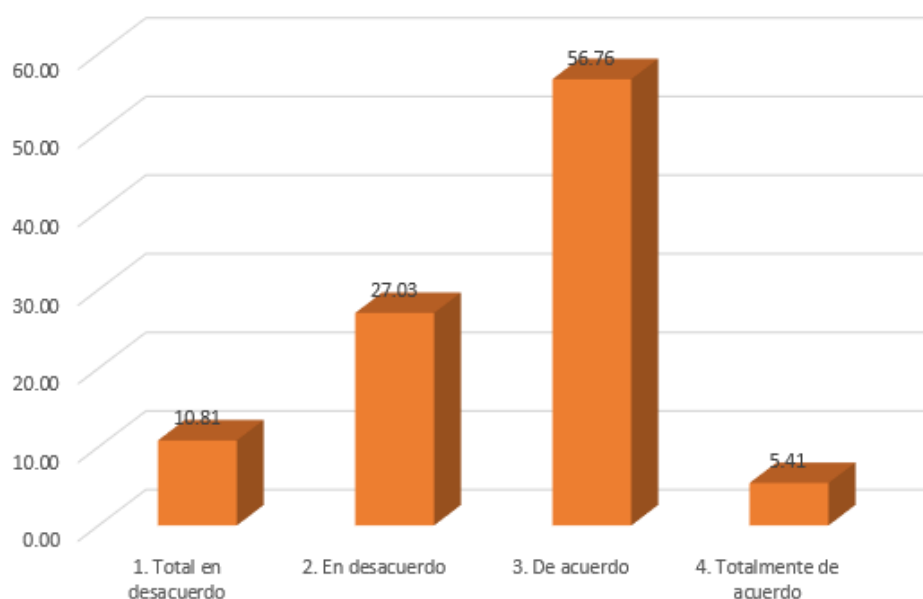


Figura 49 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con Evaluación mejora los procesos formativos con reconocimiento de docentes y estudiantes con el 56.76%, el 27.03% en desacuerdo, el 10.81% total en desacuerdo y el 5.41% totalmente de acuerdo.

**Tabla Nº 51**

Los docentes registran y autoevalúan su práctica pedagógica, desarrollando mejoras que son reconocidas por la institución y los estudiantes.

ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	3	8,11
2. En desacuerdo	9	24,32
3. De acuerdo	23	62,16
4. Totalmente de acuerdo	2	5,41
Total	37	100,00

**Fuente:** Encuesta Aplicada

Docentes registran y autoevalúan su práctica pedagógica, desarrollando mejoras que son reconocidas por la institución y los estudiantes.

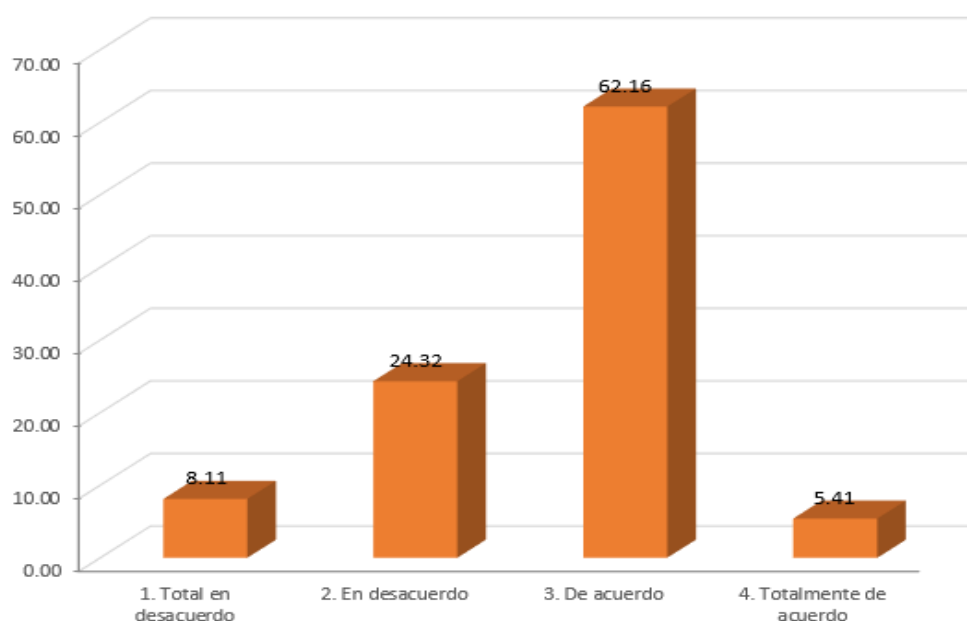


Figura 50 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con los Docentes registran y autoevalúan su práctica pedagógica, desarrollando mejoras que son reconocidas por la institución y los estudiantes con el 62.16%, el 24.32% en desacuerdo, el 8.11% total en desacuerdo y el 5.41% totalmente de acuerdo.

#### FACTORES 4: DOCENTES

El profesorado es el factor movilizador de los procesos de aprendizaje y articulador de los factores del quehacer educativo.

##### Tabla Nº 52

*Los Criterios y modos de selección y distribución del personal posibilitan el ingreso y ubicación de los docentes de acuerdo a los requisitos establecidos en los perfiles requeridos.*

Ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	5	13,51
2. En desacuerdo	14	37,84
3. De acuerdo	16	43,24
4. Totalmente de acuerdo	2	5,41
Total	37	100,00

**Fuente:** Encuesta Aplicada

### Crterios y modos de seleccin y distribucin del personal

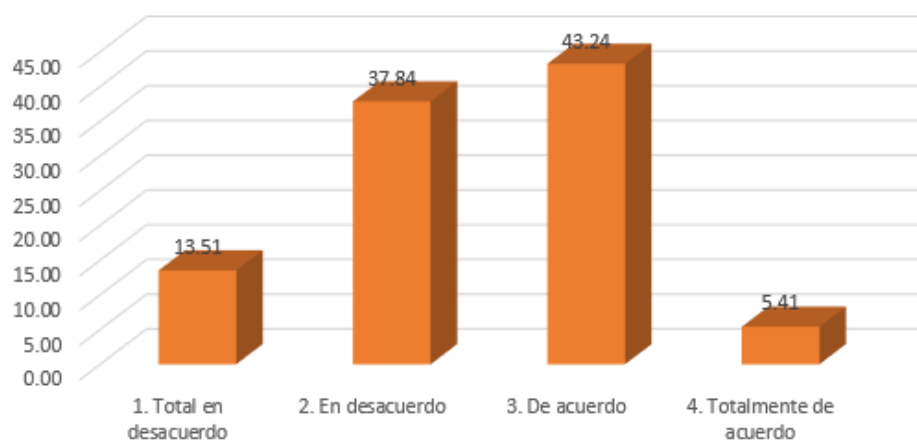


Figura 51 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con los Criterios y modos de selección y distribución del personal con el 43.24%, el 37.84% en desacuerdo, el 13.51% total en desacuerdo y el 5.41% totalmente de acuerdo.

### Tabla Nº 53

*El Desempeño docente registrado a través de instrumentos de seguimiento y monitoreo.*

Ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	5	13,51
2. En desacuerdo	12	32,43
3. De acuerdo	18	48,65
4. Totalmente de acuerdo	2	5,41
Total	37	100,00

**Fuente:** Encuesta Aplicada

### Desempeño docente registrado a través de instrumentos

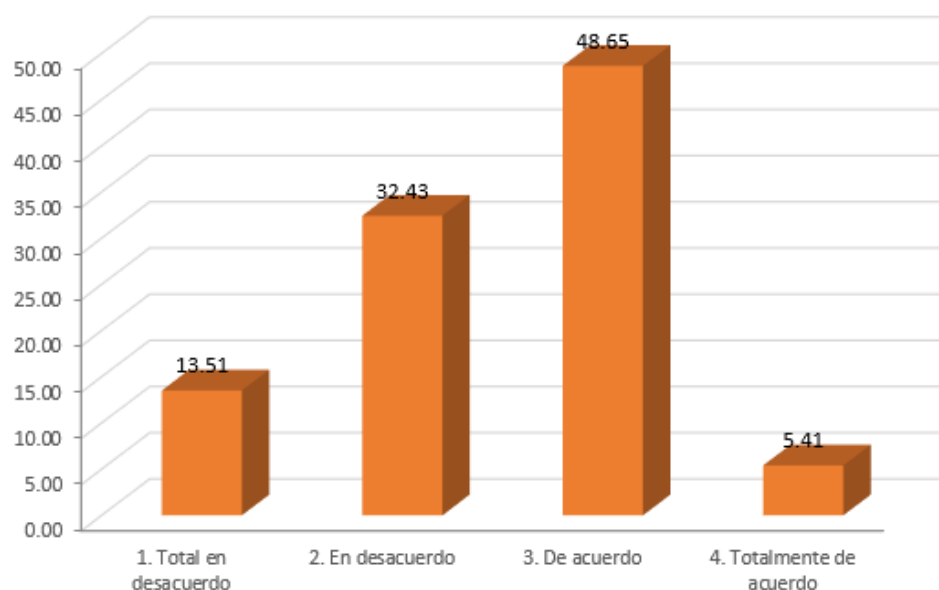


Figura 52 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con el Desempeño docente registrado a través de instrumentos con el 48.65%, el 32.43% en desacuerdo, el 13.51% total en desacuerdo y el 5.41% totalmente de acuerdo.

### Tabla Nº 54

El Desempeño docente expresa valoración del sentido ético, del rol mediador en la construcción de conocimientos y la suficiente autonomía profesional en la institución.

Ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	3	8,11
2. En desacuerdo	10	27,03
3. De acuerdo	23	62,16
4. Totalmente de acuerdo	1	2,70
Total	37	100,00

**Fuente:** Encuesta Aplicada

Desempeño docente expresa valoración del sentido ético, del rol mediador en la construcción de conocimientos

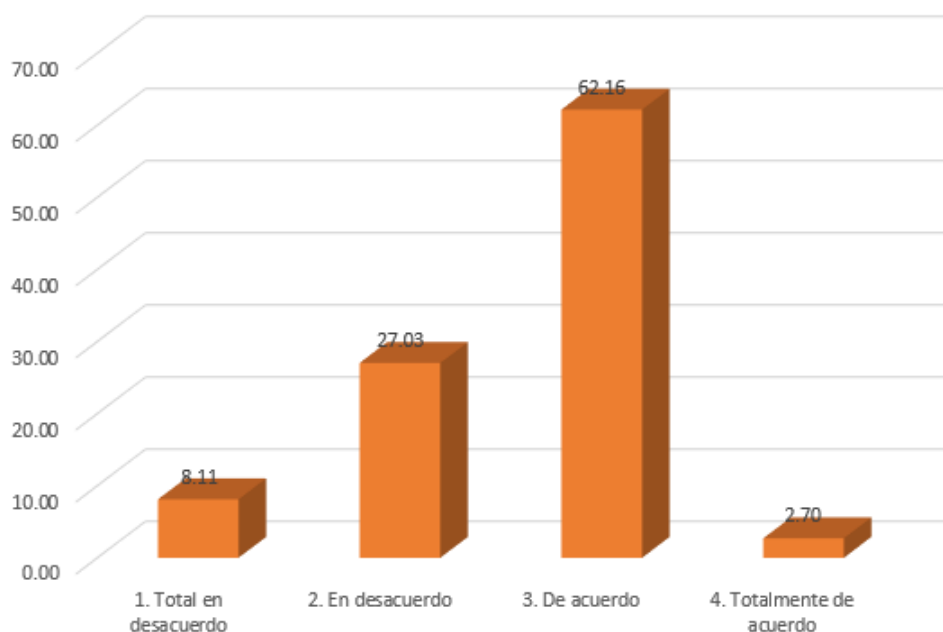


Figura 53 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con el Desempeño docente expresa valoración del sentido ético, del rol mediador en la construcción de conocimientos con el 62.16%, el 27.03% en desacuerdo, el 8.11% total en desacuerdo y el 2.70% totalmente de acuerdo.

**Tabla Nº 55**

Los Docentes tienen dominio de su especialidad y están actualizados, lo que se evidencia en experiencias innovadoras y en archivos de la institución.

Ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	3	8,11
2. En desacuerdo	9	24,32
3. De acuerdo	21	56,76
4. Totalmente de acuerdo	4	10,81
Total	37	100,00

**Fuente:** Encuesta Aplicada

Docentes tienen dominio de su especialidad y están actualizados

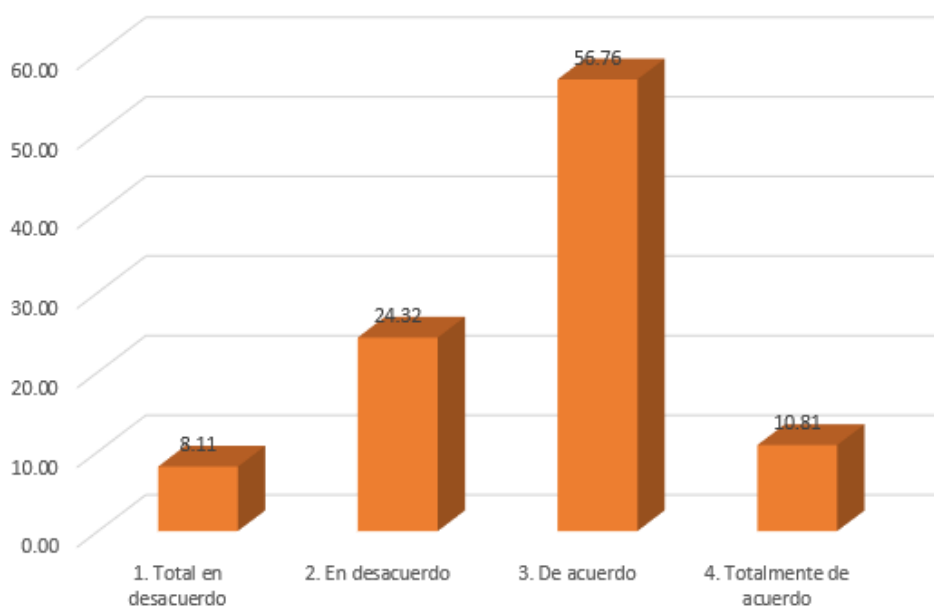


Figura 54 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con los Docentes tienen dominio de su especialidad y están actualizados con el 56.76%, el 24.32% en desacuerdo, el 8.11% total en desacuerdo y el 10.81% totalmente de acuerdo.

**Tabla Nº 56**

*Los Docentes utilizan satisfactoriamente enfoques y metodologías que favorecen el aprendizaje significativo y pertinente de los estudiantes.*

Ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	1	2,70
2. En desacuerdo	12	32,43
3. De acuerdo	20	54,05
4. Totalmente de acuerdo	4	10,81
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Encuesta Aplicada

Docentes utilizan satisfactoriamente enfoques y metodologías que favorecen el aprendizaje significativo

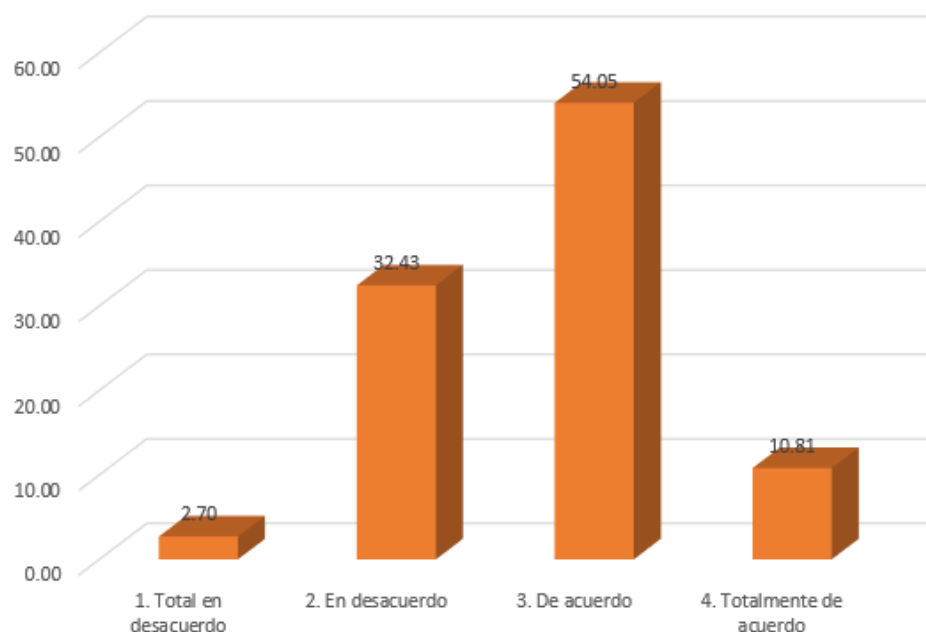


Figura 55 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con los Docentes utilizan satisfactoriamente enfoques y metodologías que favorecen el aprendizaje significativo con el 54.05%, el 32.43% en desacuerdo, el 2.70% total en desacuerdo y el 10.81% totalmente de acuerdo.

**Tabla Nº 57**

Los Docentes tienen un desempeño regulado por normas explicitadas en documentos de la institución

Ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	1	2,70
2. En desacuerdo	12	32,43
3. De acuerdo	22	59,46
4. Totalmente de acuerdo	2	5,41
Total	37	100,00

**Fuente:** Encuesta Aplicada

Docentes tienen un desempeño regulado por normas explicitadas en documentos de la institución

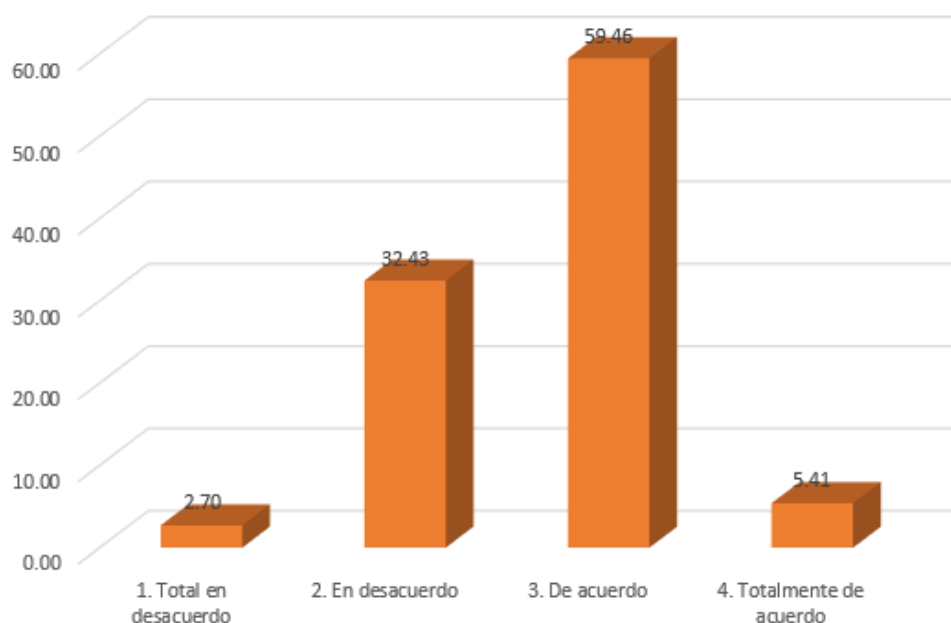


Figura 56 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con los Docentes tienen un desempeño regulado por normas explicitadas en documentos de la institución con el 59.46%, el 32.43% en desacuerdo, el 2.70% total en desacuerdo y el 5.41% totalmente de acuerdo.

**Tabla N° 58**

Los Docentes realizan actividades sistemáticas de trabajo en equipo que fortalecen sus capacidades individuales y grupales.

Ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	1	2,70
2. En desacuerdo	12	32,43
3. De acuerdo	21	56,76
4. Totalmente de acuerdo	3	8,11
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Encuesta Aplicada



Docentes realizan actividades sistemáticas de trabajo en equipo que fortalecen sus capacidades individuales y grupales.

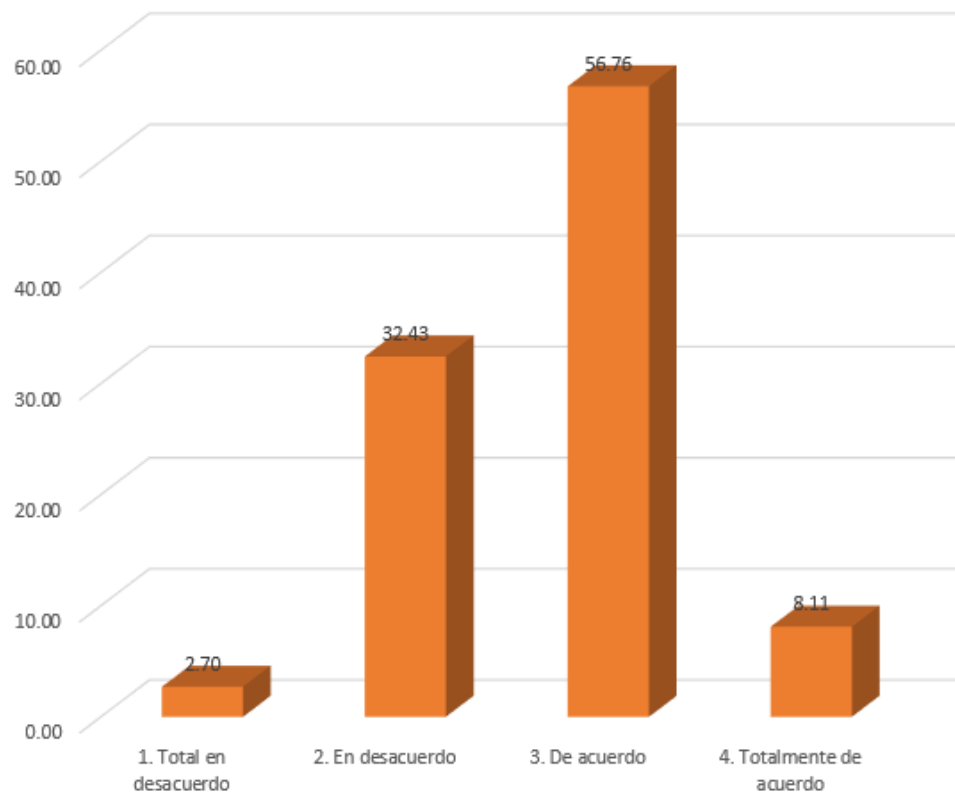


Figura 57 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con los Docentes realizan actividades sistemáticas de trabajo en equipo que fortalecen sus capacidades individuales y grupales con el 56.76%, el 32.43% en desacuerdo, el 2.70% total en desacuerdo y el 8.11% totalmente de acuerdo.

**Tabla N° 59**

*Los Docentes cuentan con sistema de evaluación permanente y políticas de incentivos de reconocimiento al desempeño docente.*

Ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	2	5,41
2. En desacuerdo	8	21,62
3. De acuerdo	24	64,86
4. Totalmente de acuerdo	3	8,11
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Encuesta Aplicada

Los Docentes cuentan con sistema de evaluación permanente y políticas de incentivos de reconocimiento al desempeño docente.

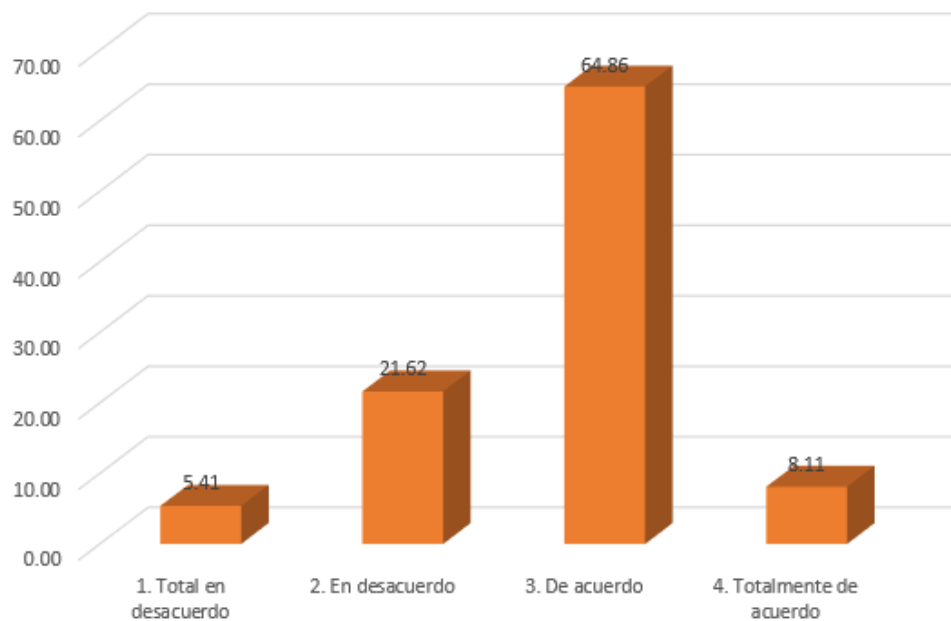


Figura 58 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con los Docentes cuentan con sistema de evaluación permanente y políticas de incentivos de reconocimiento al desempeño docente con el 64.86%, el 21.62% en desacuerdo, el 5.41% total en desacuerdo y el 8.11% totalmente de acuerdo.

**Tabla Nº 60**

*La Capacitación continua de docentes cuenta con criterios y mecanismos claramente estructurados, participativos y eficientes.*

Ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	1	2,70
2. En desacuerdo	13	35,14
3. De acuerdo	20	54,05
4. Totalmente de acuerdo	3	8,11
Total	37	100,00

**Fuente:** Encuesta Aplicada

Capacitación continua de docentes cuenta con criterios y mecanismos claramente estructurados

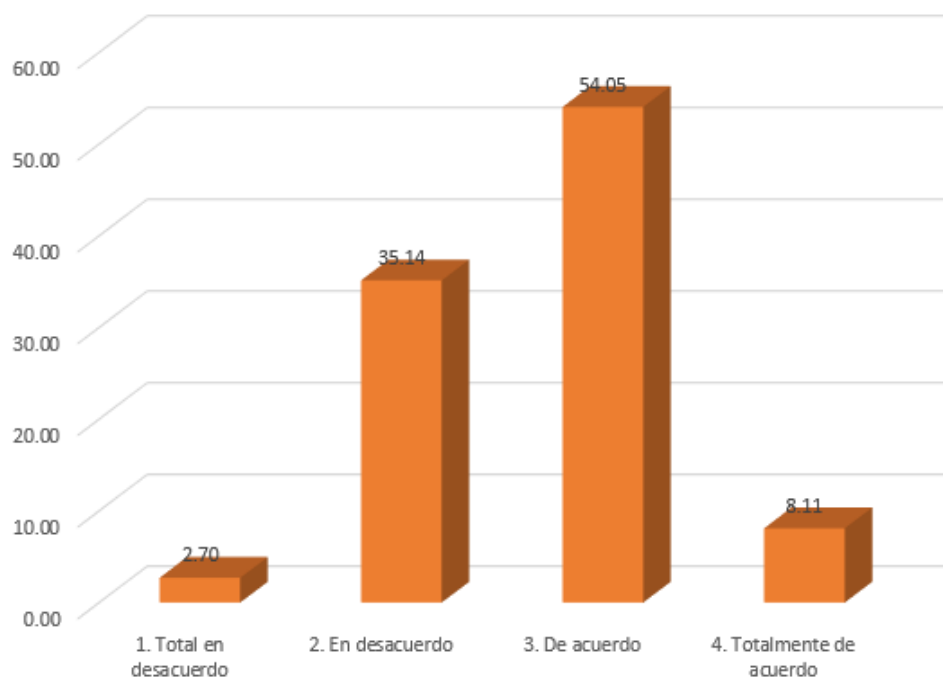


Figura 59 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con la Capacitación continua de docentes cuenta con criterios y mecanismos claramente estructurados con el 54.05%, el 35.14% en desacuerdo, el 2.70% total en desacuerdo y el 8.11% totalmente de acuerdo.

**Tabla Nº 61**

*Las Capacitaciones realizadas a través de diversos medios son registradas en fichas de asistencia y diseño de reuniones.*

Ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	5	13,51
2. En desacuerdo	12	32,43
3. De acuerdo	19	51,35
4. Totalmente de acuerdo	1	2,70
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Encuesta Aplicada

Capacitaciones realizadas a través de diversos medios

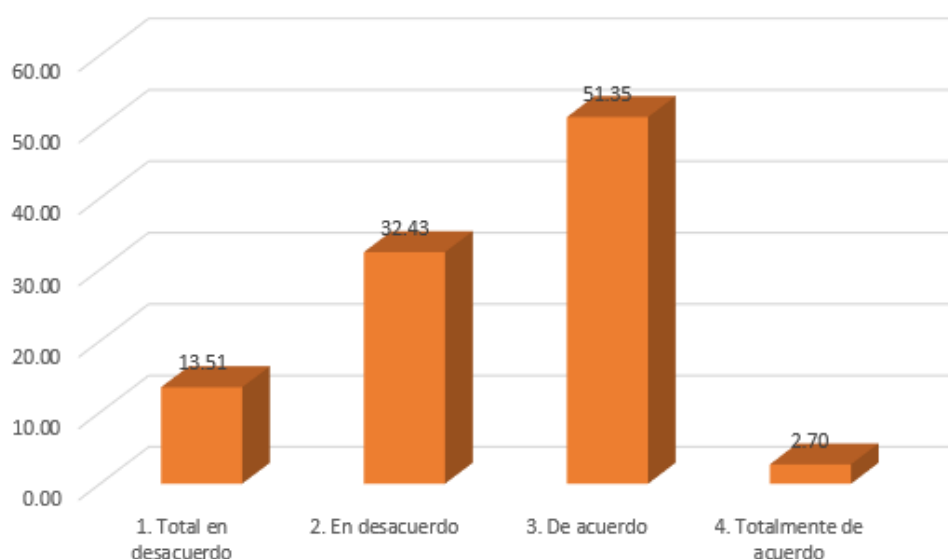


Figura 60 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con las Capacitaciones realizadas a través de diversos medios con el 51.35%, el 32.43% en desacuerdo, el 13.51% total en desacuerdo y el 2.70% totalmente de acuerdo.

**Tabla N° 62**

*La Capacitación docente produce los resultados esperados en el mejoramiento de las labores pedagógicas.*

Ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	3	8,11
2. En desacuerdo	13	35,14
3. De acuerdo	18	48,65
4. Totalmente de acuerdo	3	8,11
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Encuesta Aplicada

Capacitación docente produce los resultados esperados en el mejoramiento de las labores pedagógicas.

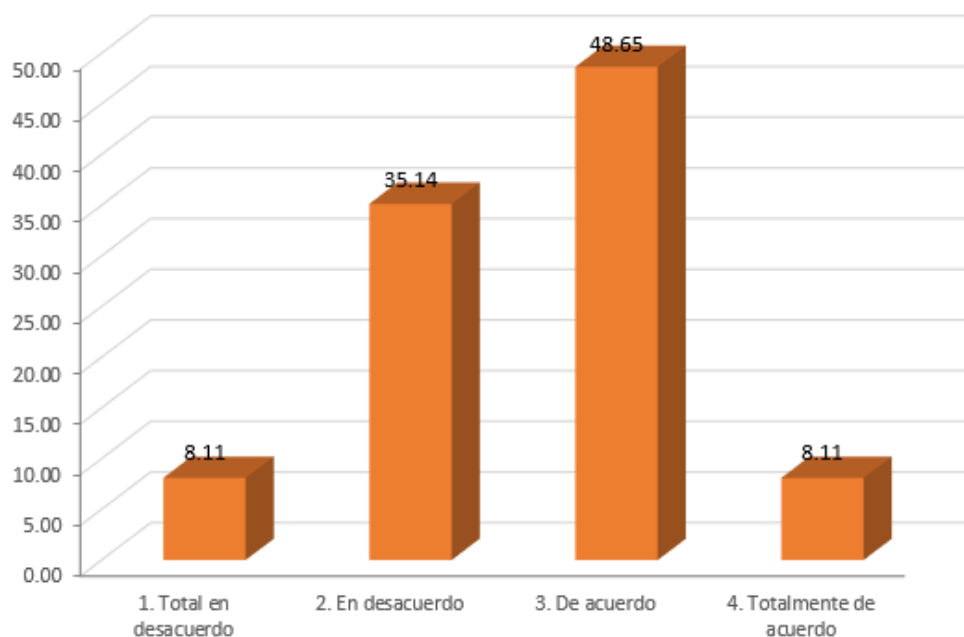


Figura 61 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con las Capacitación docente produce los resultados esperados en el mejoramiento de las labores pedagógicas con el 48.65%, el 35.14% en desacuerdo, el 8.11% total en desacuerdo y el 8.11% totalmente de acuerdo.

### Tabla Nº 63

Los Niveles de organización y participación docente en acciones de desarrollo institucional y mejoramiento de condiciones profesionales en pleno funcionamiento y verificables en actas, memorias y otros documentos.

Ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	3	8,11
2. En desacuerdo	9	24,32
3. De acuerdo	23	62,16
4. Totalmente de acuerdo	2	5,41
Total	37	100,00

**Fuente:** Encuesta Aplicada

Niveles de organización y participación docente en acciones de desarrollo institucional y mejoramiento de condiciones profesionales

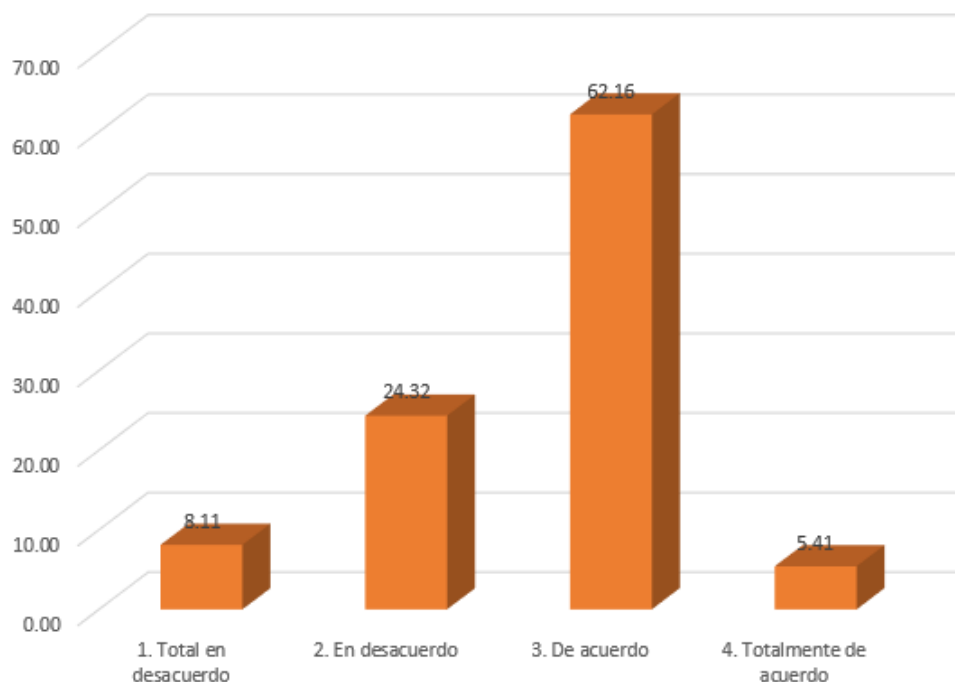


Figura 62 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con los Niveles de organización y participación docente en acciones de desarrollo institucional y mejoramiento de condiciones profesionales con el 62.16%, el 24.32% en desacuerdo, el 8.11% total en desacuerdo y el 5.41% totalmente de acuerdo.

**Tabla Nº 64**

*La Actitud permanente de búsqueda, análisis e innovación educativa del docente produce mejoría pedagógica.*

Ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	1	2,70
2. En desacuerdo	10	27,03
3. De acuerdo	23	62,16
4. Totalmente de acuerdo	3	8,11
Total	37	100,00

**Fuente:** Encuesta Aplicada

Actitud permanente de búsqueda, análisis e innovación educativa del docente

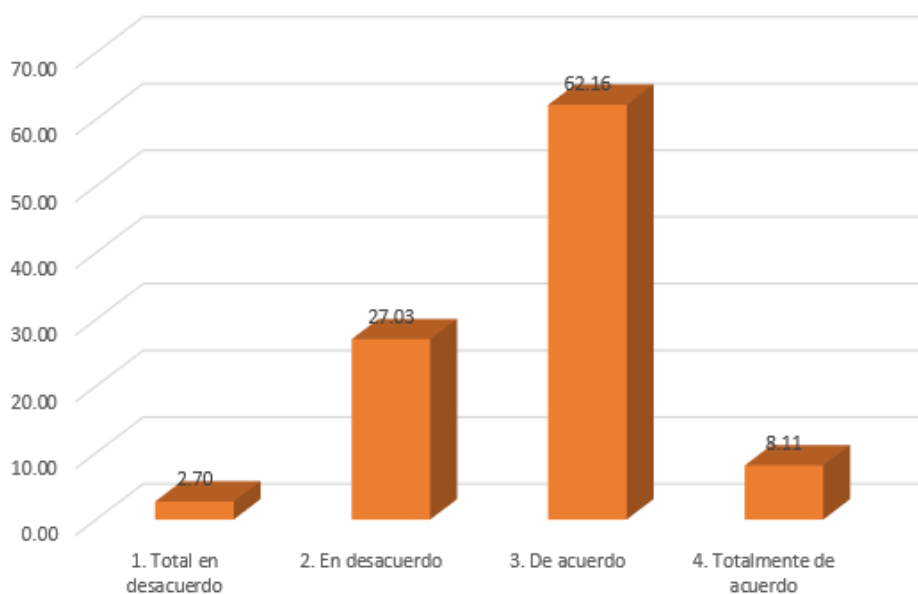


Figura 63 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con la Actitud permanente de búsqueda, análisis e innovación educativa del docente con el 62.16%, el 27.03% en desacuerdo, el 2.70% total en desacuerdo y el 8.11% totalmente de acuerdo.

**Tabla N° 65**

*Las Innovaciones pedagógicas orientadas a crear y recrear el conocimiento desarrollados y registradas.*

Ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	5	13,51
2. En desacuerdo	7	18,92
3. De acuerdo	22	59,46
4. Totalmente de acuerdo	3	8,11
Total	37	100,00

**Fuente:** Encuesta Aplicada

### Innovaciones pedagógicas orientadas a crear y recrear el conocimiento

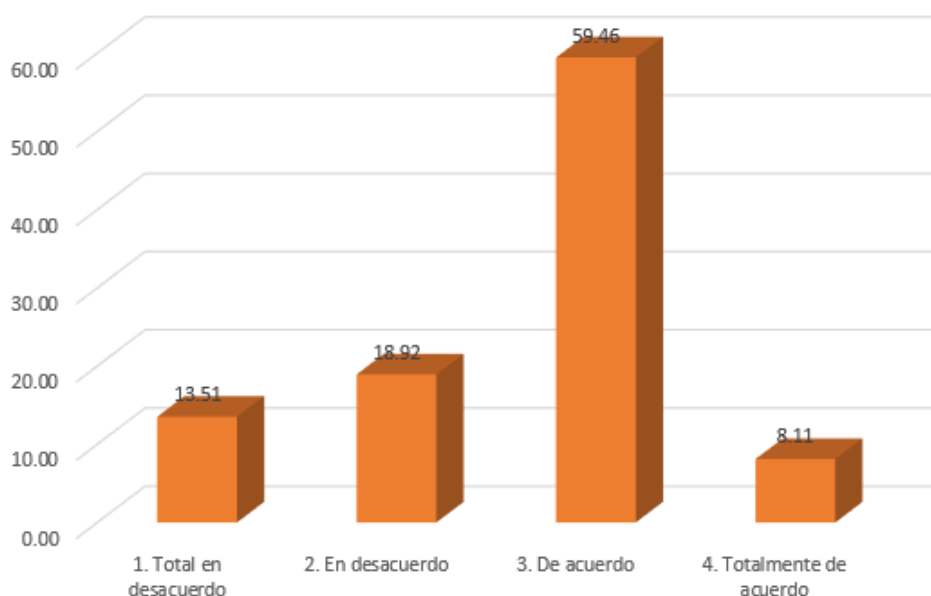


Figura 64 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con las Innovaciones pedagógicas orientadas a crear y recrear el conocimiento con el 59.46%, el 18.92% en desacuerdo, el 13.51% total en desacuerdo y el 8.11% totalmente de acuerdo.

### FACTOR 5: ESTUDIANTES Y EGRESADOS

Se consideran la efectividad y calidad de los procesos de ingreso y retención de los estudiantes, de la participación estudiantil en su formación y en organismos institucionales, así como de los servicios estudiantiles.

**Tabla Nº 66**

*Las Orientaciones, normas y procedimientos de admisión y matrícula de estudiantes son coherentes con la naturaleza del nivel y el PEI.*

Ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	3	8,11
2. En desacuerdo	12	32,43
3. De acuerdo	20	54,05
4. Totalmente de acuerdo	2	5,41
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Encuesta Aplicada



Orientaciones, normas y procedimientos de admisión y matrícula de estudiantes

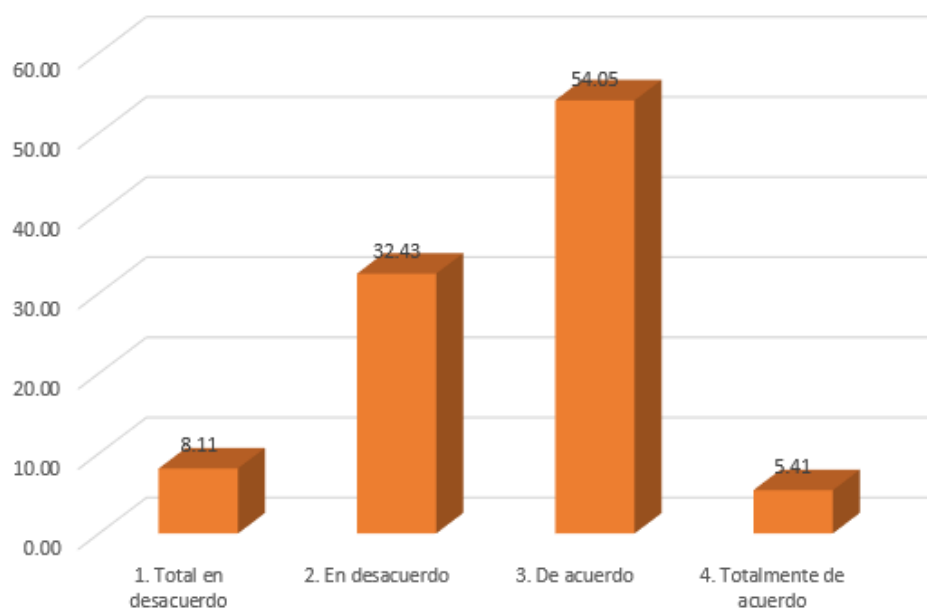


Figura 65 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con las Orientaciones, normas y procedimientos de admisión y matrícula de estudiantes con el 54.05%, el 32.43% en desacuerdo, el 8.11% total en desacuerdo y el 5.41% totalmente de acuerdo.

**Tabla Nº 67**

*La Cobertura de atención a los estudiantes son compatibles con el plantel docente, recursos académicos y físicos disponibles en la institución.*

Ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	6	16,22
2. En desacuerdo	12	32,43
3. De acuerdo	17	45,95
4. Totalmente de acuerdo	2	5,41
Total	37	100,00

**Fuente:** Encuesta Aplicada

La Cobertura de atención a los estudiantes son compatibles con el plantel docente

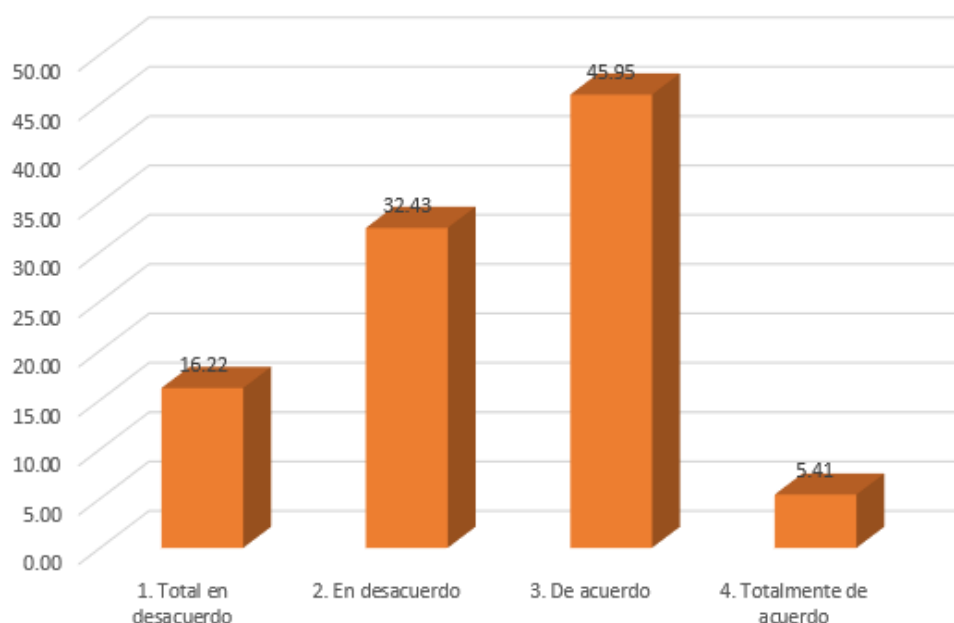


Figura 66 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con La Cobertura de atención a los estudiantes son compatibles con el plantel docente con el 45.95%, el 32.43% en desacuerdo, el 16.22% total en desacuerdo y el 5.41% totalmente de acuerdo.

**Tabla Nº 68**

Los Estudiantes participan de manera orgánica en la planificación curricular a través de reuniones o otras estrategias.

Ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	7	18,92
2. En desacuerdo	14	37,84
3. De acuerdo	15	40,54
4. Totalmente de acuerdo	1	2,70
Total	37	100,00

**Fuente:** Encuesta Aplicada

Estudiantes participan de manera orgánica en la planificación curricular

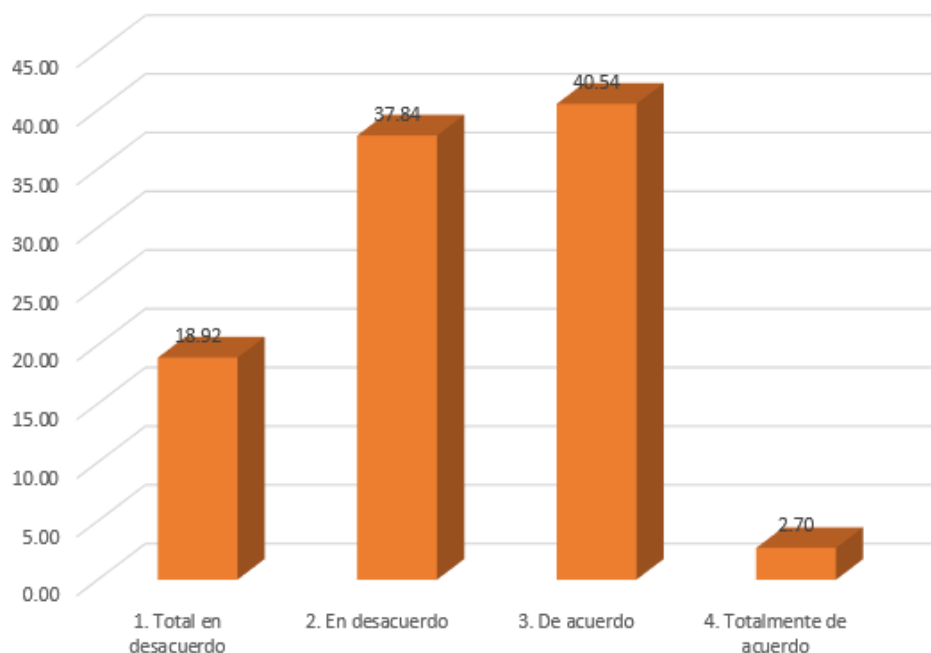


Figura 67 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con los Estudiantes participan de manera orgánica en la planificación curricular con el 40.54%, el 37.84% en desacuerdo, el 18.92% total en desacuerdo y el 2.70% totalmente de acuerdo.

**Tabla N° 69**

Los Estudiantes participan activamente en la construcción de aprendizajes a través de talleres, grupos de estudio, proyectos de aprendizajes u otras estrategias didácticas.

Ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	6	16,22
2. En desacuerdo	11	29,73
3. De acuerdo	18	48,65
4. Totalmente de acuerdo	2	5,41
Total	37	100,00

**Fuente:** Encuesta Aplicada

Estudiantes participan activamente en la construcción de aprendizajes a través de talleres

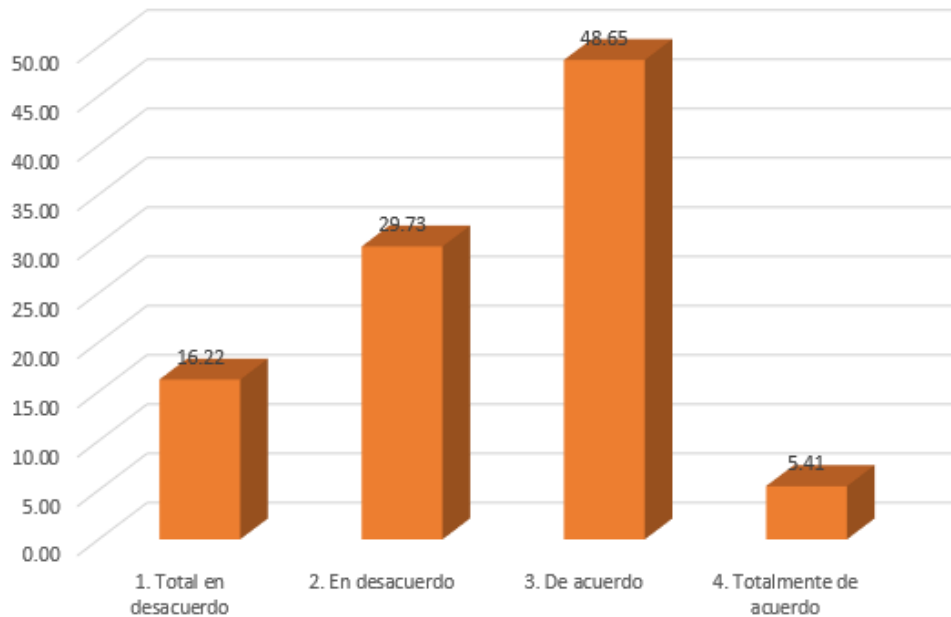


Figura 68 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con los Estudiantes participan activamente en la construcción de aprendizajes a través de talleres con el 48.65%, el 29.73% en desacuerdo, el 16.22% total en desacuerdo y el 5.41% totalmente de acuerdo.

**Tabla Nº 70**

Los Estudiantes participan en actividades artísticas, deportivas, de proyección a la comunidad y otras realizadas a nivel institucional, fortaleciendo su formación integral.

Ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	2	5,41
2. En desacuerdo	12	32,43
3. De acuerdo	21	56,76
4. Totalmente de acuerdo	2	5,41
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Encuesta Aplicada

Estudiantes que participan en actividades artísticas, deportivas,  
de proyección a la comunidad y otras realizadas a nivel  
institucional

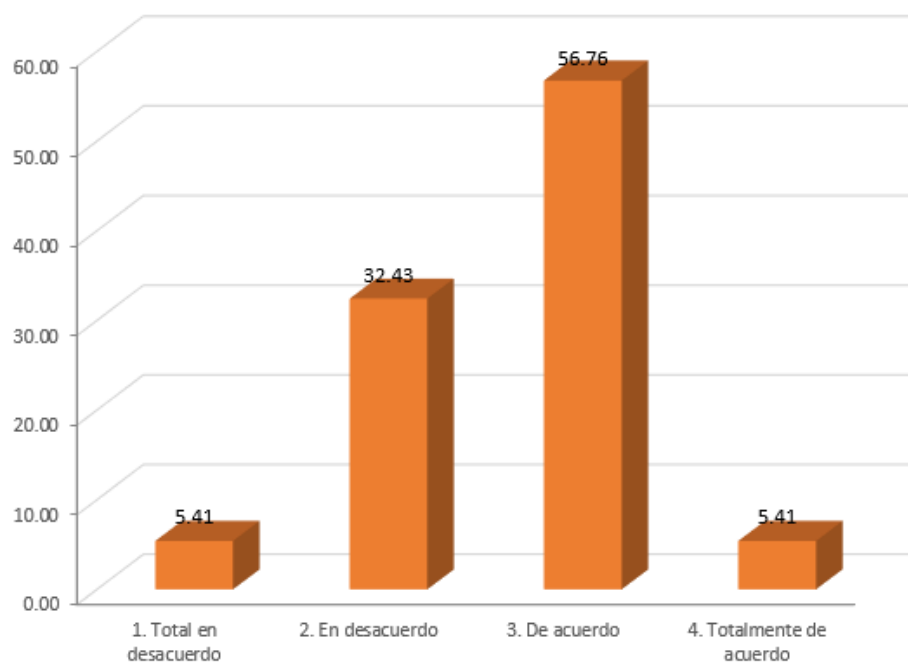


Figura 69 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con los Estudiantes que participan en actividades artísticas, deportivas, de proyección a la comunidad y otras realizadas a nivel institucional con el 56.76%, el 32.43% en desacuerdo, el 5.41% total en desacuerdo y el 5.41% totalmente de acuerdo.

**Tabla N° 71**

Los Estudiantes aplican instrumentos de autoevaluación en las clases de las diversas áreas de estudio.

Ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	1	2,70
2. En desacuerdo	13	35,14
3. De acuerdo	21	56,76
4. Totalmente de acuerdo	2	5,41
Total	37	100,00

**Fuente:** Encuesta Aplicada

Los Estudiantes aplican instrumentos de autoevaluación en las clases de las diversas áreas de estudio.

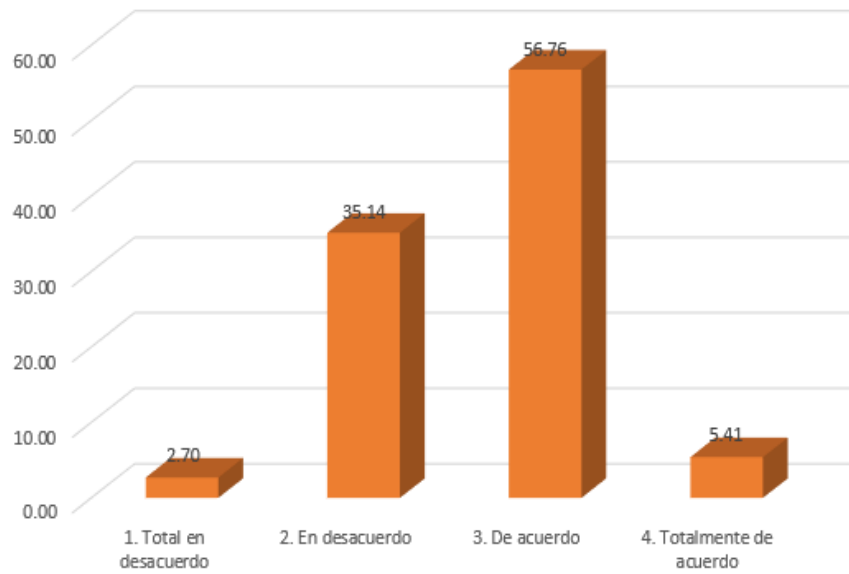


Figura 70 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con los Estudiantes aplican instrumentos de autoevaluación en las clases de las diversas áreas de estudio con el 56.76%, el 35.14% en desacuerdo, el 2.70% total en desacuerdo y el 5.41% totalmente de acuerdo.

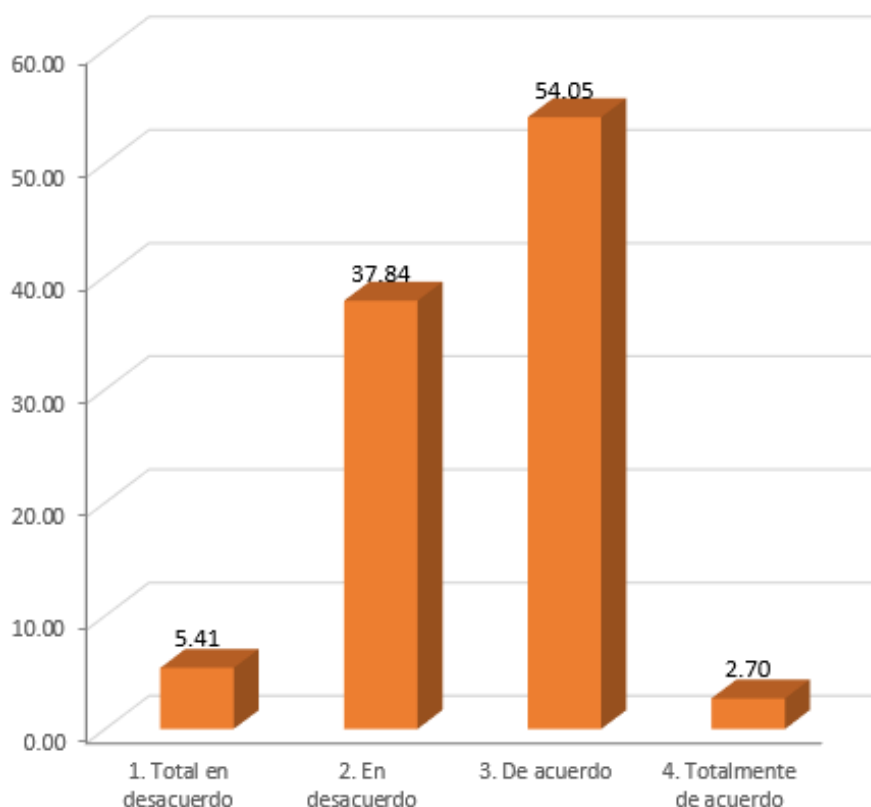
### Tabla Nº 72

Los Criterios y lineamientos de participación estudiantil establecidos democráticamente.

Ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	2	5,41
2. En desacuerdo	14	37,84
3. De acuerdo	20	54,05
4. Totalmente de acuerdo	1	2,70
Total	37	100,00

**Fuente:** Encuesta Aplicada

**Crterios y lineamientos de participaci3n estudiantil  
establecidos democr3ticamente.**



*Figura 71 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunci3n, est3n de acuerdo con los Crterios y lineamientos de participaci3n estudiantil establecidos democr3ticamente con el 54.05%, el 37.84% en desacuerdo, el 5.41% total en desacuerdo y el 2.70% totalmente de acuerdo.*

**Tabla N° 73**

*Los Estudiantes participan en organismos institucionales de manera efectiva compartiendo decisiones.*

Ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	4	10,81
2. En desacuerdo	14	37,84
3. De acuerdo	19	51,35
4. Totalmente de acuerdo	0	0,00
Total	37	100,00

**Fuente:** Encuesta Aplicada

Estudiantes participan en organismos institucionales de manera efectiva compartiendo decisiones.

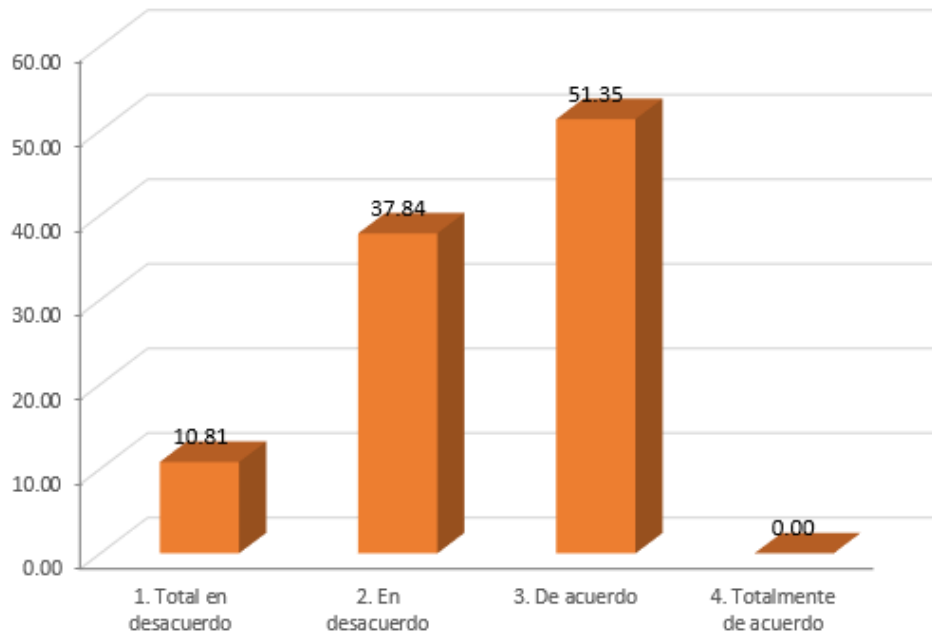


Figura 72 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con los Estudiantes participan en organismos institucionales de manera efectiva compartiendo decisiones con el 51.35%, el 37.84% en desacuerdo, el 10.81% total en desacuerdo y el 00.00% totalmente de acuerdo.

**Tabla Nº 74**

*Los Estudiantes aportan con efectividad al desarrollo de la institución.*

Ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	8	21,62
2. En desacuerdo	7	18,92
3. De acuerdo	20	54,05
4. Totalmente de acuerdo	2	5,41
Total	37	100,00

**Fuente:** Encuesta Aplicada



Estudiantes aportan con efectividad al desarrollo de la institución.

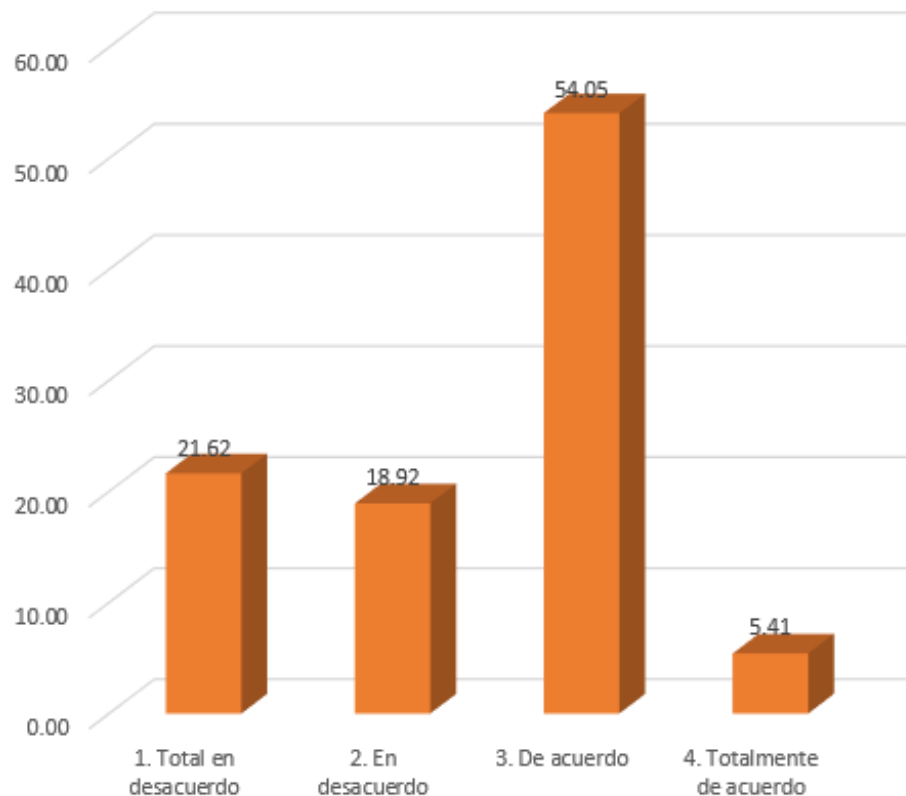


Figura 73 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con los Estudiantes aportan con efectividad al desarrollo de la institución con el 54.05%, el 18.92% en desacuerdo, el 21.62% total en desacuerdo y el 5.41% totalmente de acuerdo.

**Tabla Nº 75**

Los Estudiantes reciben estímulos de la institución que acentúan su identidad y compromiso con su formación integral.

Ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	4	10,81
2. En desacuerdo	15	40,54
3. De acuerdo	16	43,24
4. Totalmente de acuerdo	2	5,41
Total	37	100,00

**Fuente:** Encuesta Aplicada

Estudiantes reciben estímulos de la institución que acentúan su identidad y compromiso

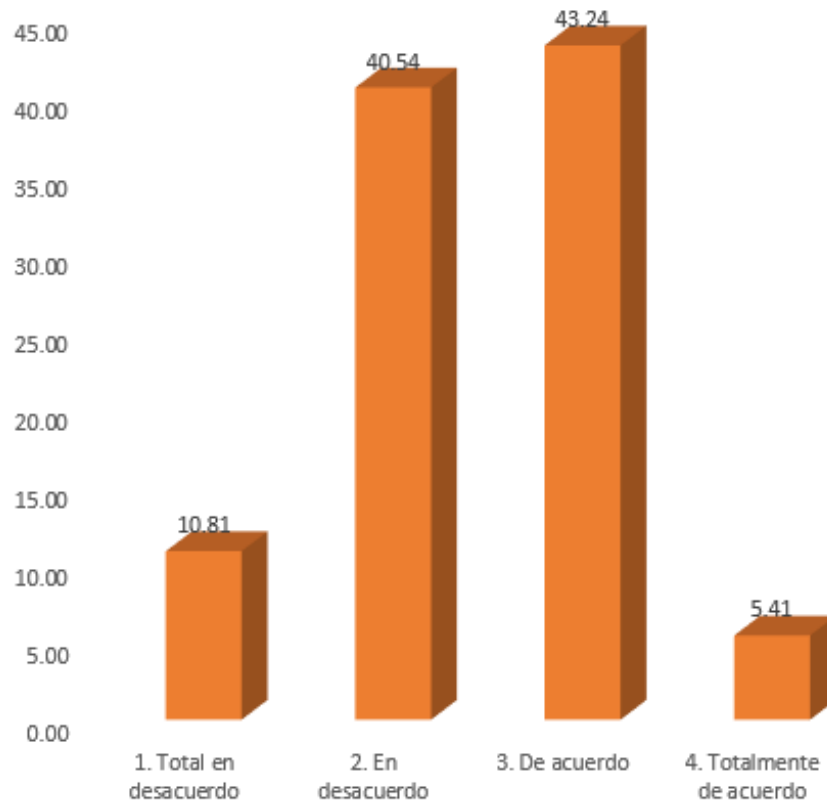


Figura 74 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con los Estudiantes reciben estímulos de la institución que acentúan su identidad y compromiso con el 43.24%, el 40.54% en desacuerdo, el 10.81% total en desacuerdo y el 5.41% totalmente de acuerdo.

**Tabla Nº 76**

Los Servicios brindados a los estudiantes favorecen su permanencia y formación integral.

Ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	5	13,51
2. En desacuerdo	10	27,03
3. De acuerdo	17	45,95
4. Totalmente de acuerdo	5	13,51
Total	37	100,00

**Fuente:** Encuesta Aplicada

Los Servicios brindados a los estudiantes favorecen su permanencia y formación integral.

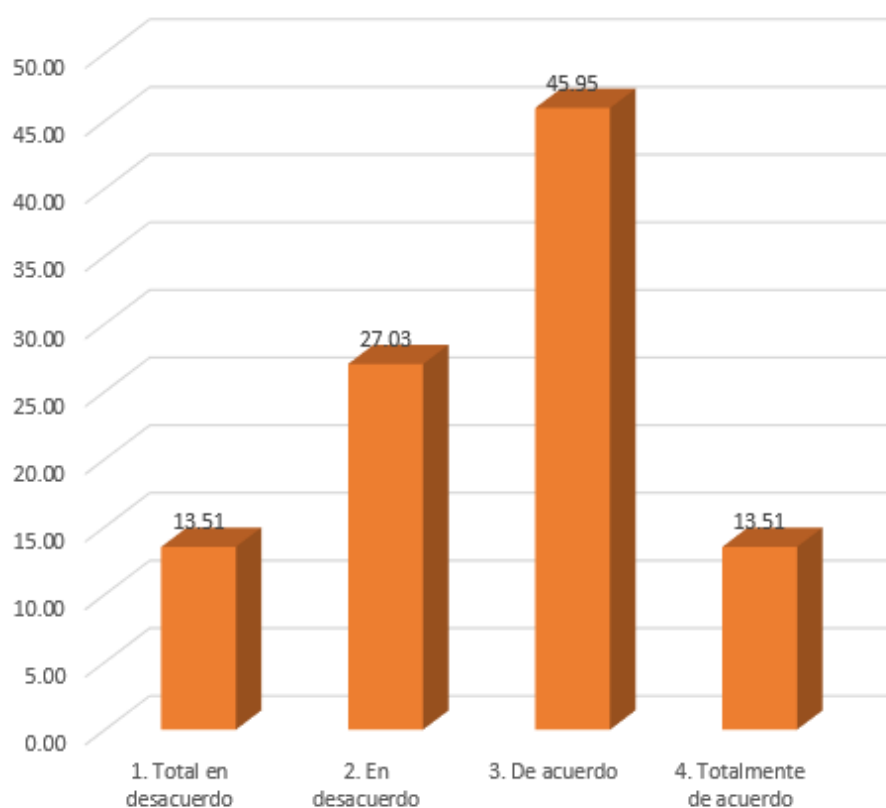


Figura 75 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con los Servicios brindados a los estudiantes favorecen su permanencia y formación integral con el 45.95%, el 27.03% en desacuerdo, el 13.51% total en desacuerdo y el 13.51% totalmente de acuerdo.

### Tabla Nº 77

La Información estadística e histórica de estudiantes ingresantes es consistente y actualizada.

Ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	4	10,81
2. En desacuerdo	10	27,03
3. De acuerdo	21	56,76
4. Totalmente de acuerdo	2	5,41
Total	37	100,00

**Fuente:** Encuesta Aplicada

Información estadística e histórica de estudiantes ingresantes es consistente y actualizada.

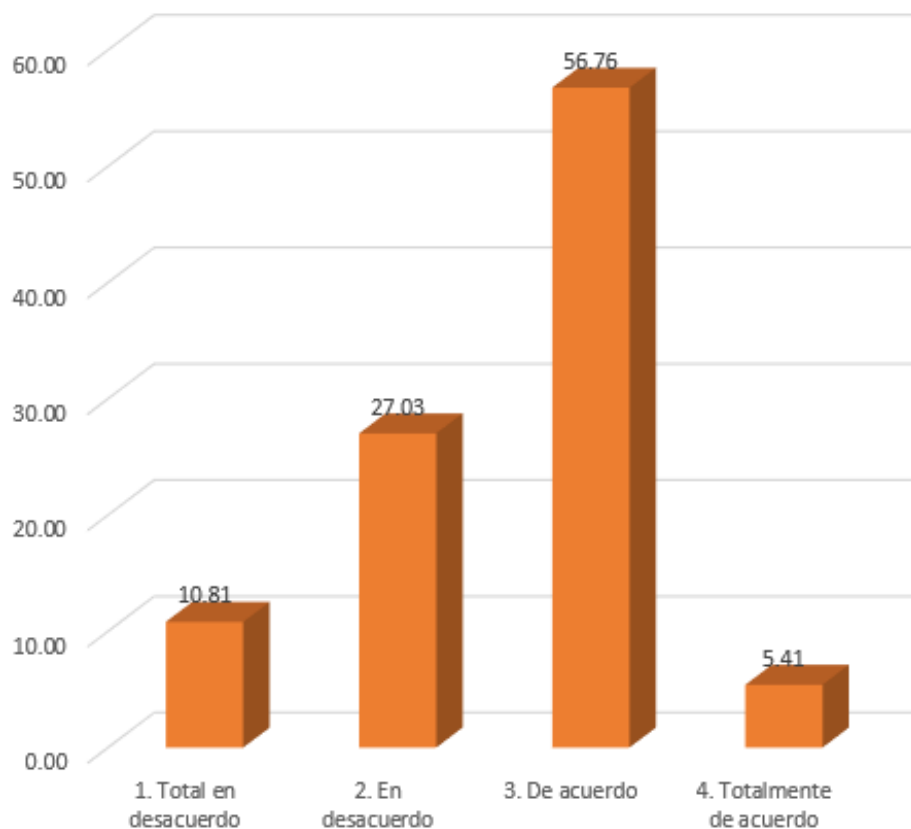


Figura 76 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con la Información estadística e histórica de estudiantes ingresantes es consistente y actualizada con el 54.76%, el 27.03% en desacuerdo, el 10.81% total en desacuerdo y el 5.41% totalmente de acuerdo.

**Tabla N° 78**

La Información estadística de estudiantes matriculados y asistentes se encuentra disponible y actualizada.

Ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	3	8,11
2. En desacuerdo	11	29,73
3. De acuerdo	18	48,65
4. Totalmente de acuerdo	5	13,51
Total	37	100,00

**Fuente:** Encuesta Aplicada

La Información estadística de estudiantes matriculados y asistentes se encuentra disponible y actualizada.

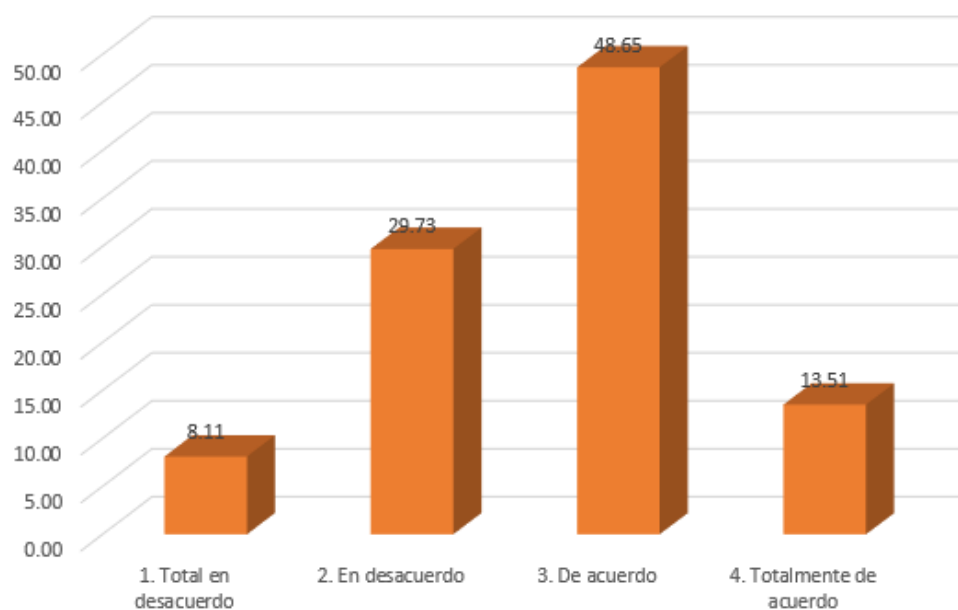


Figura 77 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con la Información estadística de estudiantes matriculados y asistentes se encuentra disponible y actualizada con el 48.65%, el 29.73% en desacuerdo, el 8.11% total en desacuerdo y el 13.51% totalmente de acuerdo.

**Tabla N° 79**

*Las Estrategias adoptadas favorecen la permanencia y la culminación de los estudios de primaria*

Ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	2	5,41
2. En desacuerdo	16	43,24
3. De acuerdo	17	45,95
4. Totalmente de acuerdo	2	5,41
Total	37	100,00

**Fuente:** Encuesta Aplicada

Las Estrategias adoptadas favorecen la permanencia y la culminación de los estudios de primaria

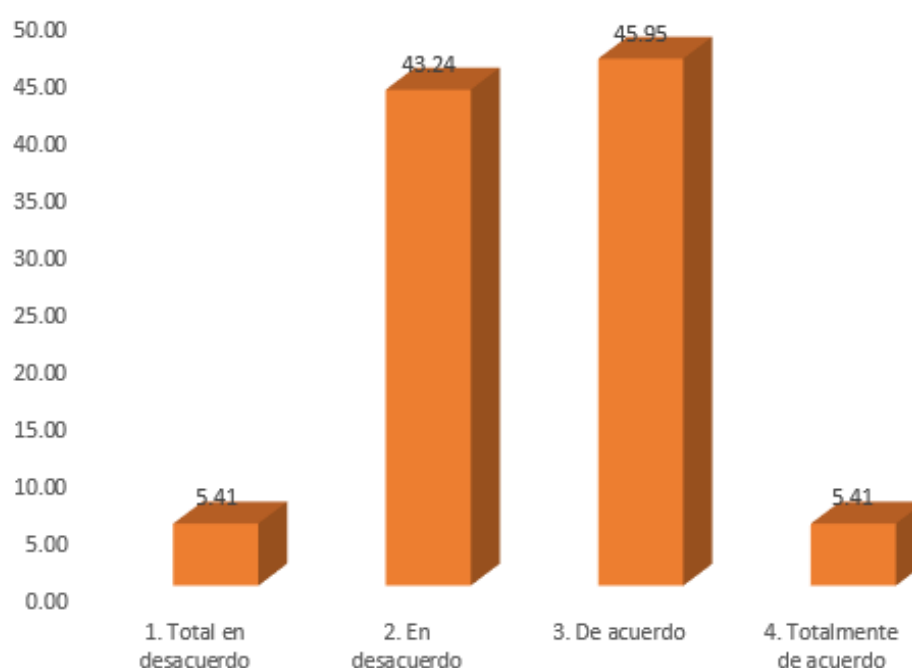


Figura 78 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con las Estrategias adoptadas favorecen la permanencia y la culminación de los estudios de primaria con el 45.95%, el 43.24% en desacuerdo, el 5.41% total en desacuerdo y el 5.41% totalmente de acuerdo.

**Tabla N° 80**

***La Coordinación y comunicación institucional con los padres de familia es fluida y permanente.***

Ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	6	16,22
2. En desacuerdo	8	21,62
3. De acuerdo	21	56,76
4. Totalmente de acuerdo	2	5,41
Total	37	100,00

***Fuente: Encuesta Aplicada***

Coordinación y comunicación institucional con los padres de familia

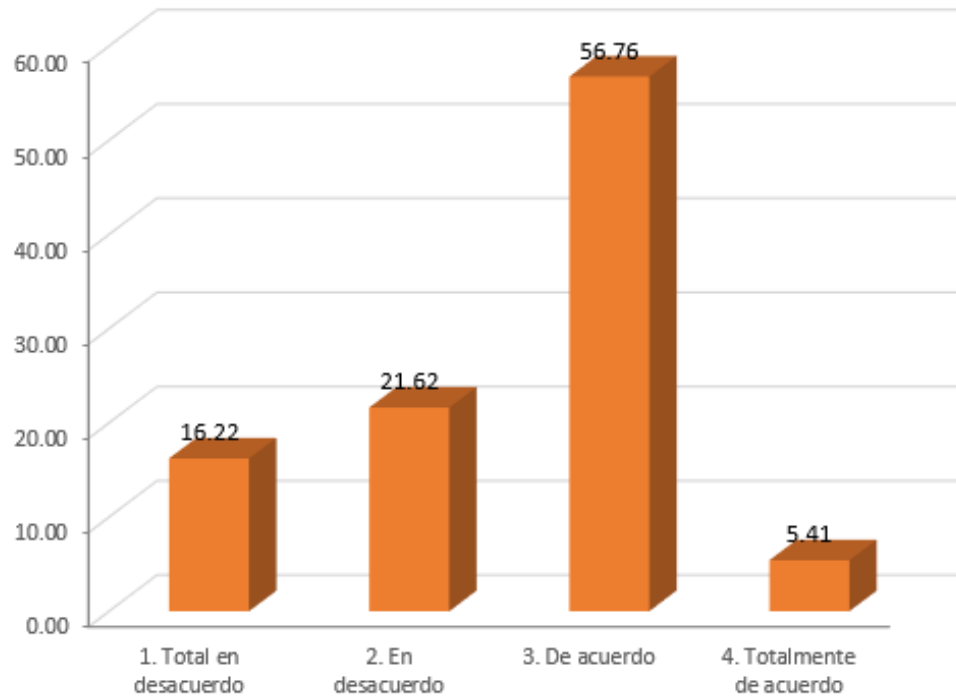


Figura 79 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con Coordinación y comunicación institucional con los padres de familia con el 56.76%, el 21.62% en desacuerdo, el 16.22% total en desacuerdo y el 5.41% totalmente de acuerdo.

**Tabla Nº 81**

*Padres de familia son convocados e intervienen en procesos de enseñanza –aprendizaje de acuerdo a su formación profesional.*

Ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	4	10,81
2. En desacuerdo	14	37,84
3. De acuerdo	14	37,84
4. Totalmente de acuerdo	5	13,51
Total	37	100,00

**Fuente:** Encuesta Aplic

**Padres de familia son convocados e intervienen en procesos de enseñanza**

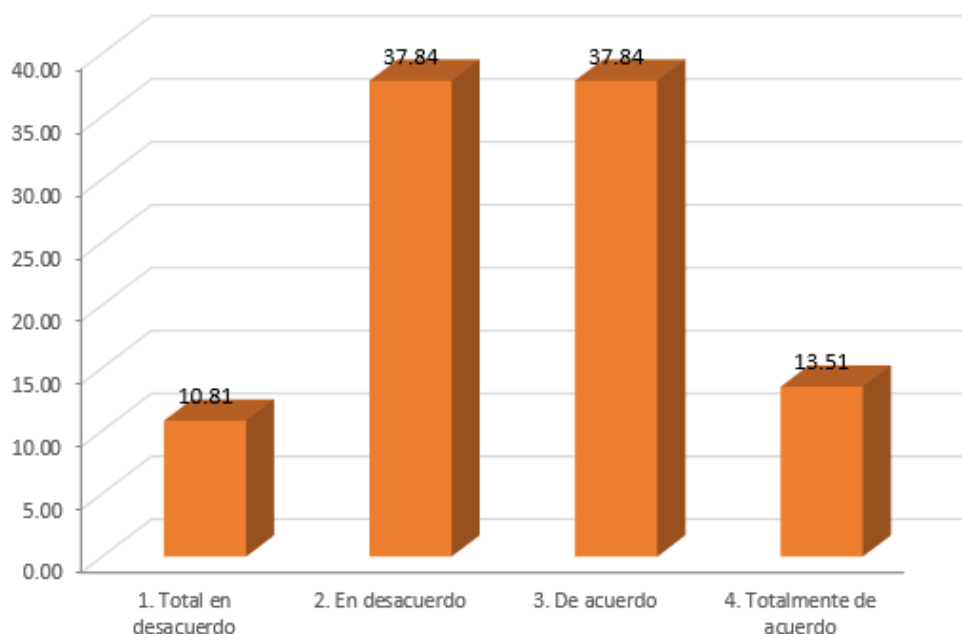


Figura 80 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con los Padres de familia son convocados e intervienen en procesos de enseñanza con el 37.84%, el 37.84% en desacuerdo, el 10.81% total en desacuerdo y el 13.51% totalmente de acuerdo.

**FACTOR 6: RECURSOS FÍSICOS Y FINANCIEROS**

Referidos a las instalaciones, equipamiento, recursos financieros con que cuenta la institución para garantizarse funcionamiento.

**Tabla N° 82**

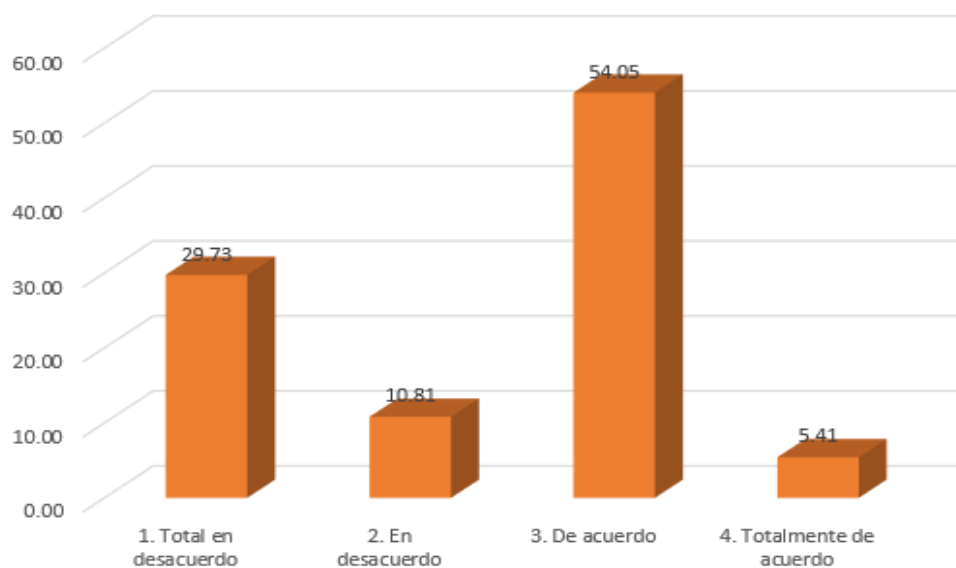
*Los Ambientes físicos de la institución guardan proporción con la cantidad de población usuaria.*

Ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	11	29,73
2. En desacuerdo	4	10,81
3. De acuerdo	20	54,05
4. Totalmente de acuerdo	2	5,41
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Encuesta Aplicada



**Ambientes físicos de la institución guardan proporción con la cantidad de población**



*Figura 81 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con los Ambientes físicos de la institución guardan proporción con la cantidad de población con el 54.05%, el 10.81% en desacuerdo, el 29.73% total en desacuerdo y el 5.41% totalmente de acuerdo.*

**Tabla Nº 83**

*Los Ambientes físicos de la institución seguros y adecuados a sus respectivas funciones.*

Ítem	fi	hi%
1. Total en desacuerdo	8	21,62
2. En desacuerdo	11	29,73
3. De acuerdo	16	43,24
4. Totalmente de acuerdo	2	5,41
Total	37	100,00

**Fuente:** Encuesta Aplicada

Ambientes físicos de la institución seguros y adecuados a sus respectivas funciones.

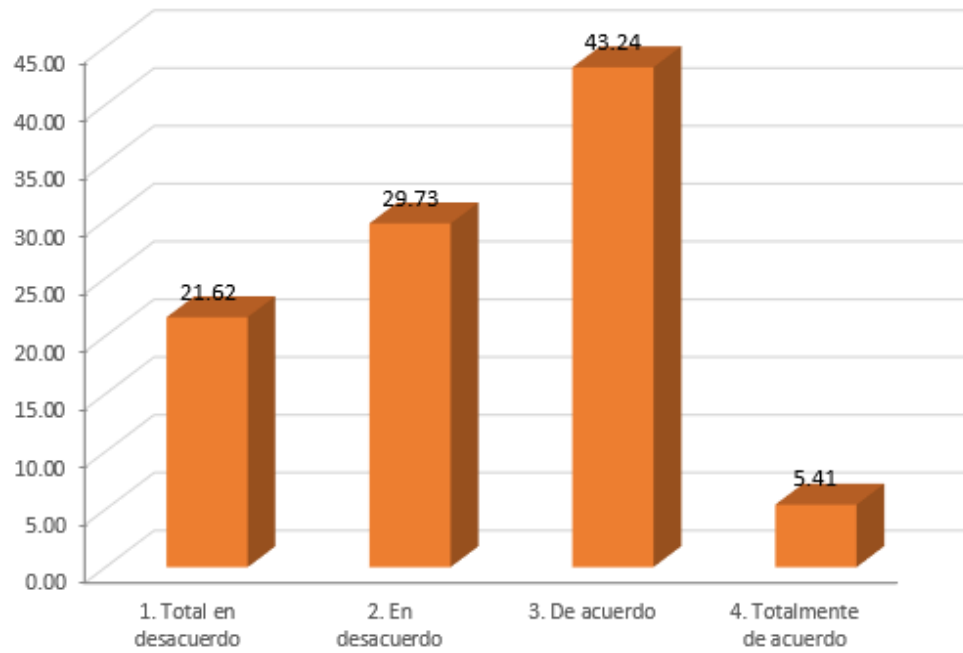


Figura 82 se observa que el total de docentes encuestados es 37 que representa el 100% que vienen trabajando en el Distrito de la Asunción, están de acuerdo con los Ambientes físicos de la institución seguros y adecuados a sus respectivas funciones con el 43.24%, el 29.73% en desacuerdo, el 21.62% total en desacuerdo y el 5.41% totalmente de acuerdo.

#### IV. DISCUSIÓN

El propósito principal de este trabajo de investigación es el confirmar y extender a un caso pertinente a la realidad de los Directivos de las Instituciones Educativas la relación que existe, de acuerdo al estudio teórico realizado, entre la percepción del liderazgo ejercido por los directores y el desempeño docente. Gago (2004) escribe que “el papel de la dirección es clave en la calidad y mejora de los centros escolares en todos sus aspectos (estructurales, culturales, educativos, políticos y simbólicos): todo intento de clarificar sus dilemas, posibilidades y limitaciones ha de ser considerado positivo” (p. 397). Esta situación concretamente es la realidad del nivel primaria de las Institución Educativas ubicada en el Distrito de la Asunción - Cajamarca.

Las características que existe entre la pedagogía de los directores y la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas de Gestión, Organización y Administración, se destaca la gestión, organización y administración institucional como elementos al servicio de la calidad educativa y el desarrollo institucional, se ha llegado a la conclusión que todos los Directores y Docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de la Asunción están de acuerdo con un 62% y en desacuerdo con un 37%, según los datos estadísticos obtenidos, se considera como procesos pedagógicos a la planificación, ejecución y evaluación del quehacer pedagógico destinados al logro de las características deseables de los adolescentes y jóvenes, se ha llegado a la conclusión que todos los Directores y Docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de la Asunción están de acuerdo con un 64% y en desacuerdo con un 37%, según los datos estadísticos obtenidos

Determinamos que las características que existe entre lo administrativo de los directores y calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas del Distrito de Asunción, Estudiantes y Egresados, se consideran la efectividad y calidad de los procesos de ingreso y retención de los estudiantes, de la participación estudiantil en su formación y en organismos institucionales,

así como de los servicios estudiantiles, se ha llegado a la conclusión que todos los Directores y Docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de la Asunción están de acuerdo con un 60% y en desacuerdo con un 43%, según los datos estadísticos obtenidos.

Las características del liderazgo de los directores con la calidad de la gestión educativa del Distrito de Asunción, provincia de Cajamarca 2018, sobre el desarrollo institucional, referente al desarrollo estratégico de la institución, es decir, al horizonte que se pretende alcanzar en función de los nuevos paradigmas de desarrollo humano y del aprendizaje, teniendo como instrumento fundamental el proyecto educativo institucional (PEI), se ha llegado a la conclusión que todos los Directores y Docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de la Asunción están de acuerdo con un 64% y en desacuerdo con un 40%, según los datos estadísticos obtenidos

## V. CONCLUSIONES

- El proceso pedagógico en las instituciones educativas con respecto a desarrollo de la calidad de gestión educativa de los directores depende exclusivamente a los procesos de la planificación, ejecución y evaluación del quehacer pedagógico destinados al logro de las características deseables de los adolescentes y jóvenes, según las opiniones de la mayoría (64%) de los directores y docentes encuestados.
  
- En cuanto a la calidad de gestión de los directores con respecto al campo administrativo se puede determinar que depende de la efectividad y calidad de los procesos de ingreso y retención de los estudiantes, la participación estudiantil en su formación y en organismos institucionales y de los servicios estudiantiles.
  
- Los resultados demuestran que el liderazgo de la calidad de gestión en las instituciones educativas en Cajamarca con respecto a desarrollo institucional la mayoría de directores (64%) considera al proyecto educativo institucional como elemento fundamental de este.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- Las autoridades competentes de la administración educativa estén en constante seguimiento y monitoreo a las I.E a fin de optimizar el liderazgo directivo y mejorar la calidad de la gestión educacional a nivel Nacional.
- Se debe preparar con capacitaciones, cursos sobre liderazgo y calidad en la gestión educativa a los directores y docentes de las instituciones educativas.

## VII. REFERENCIAS

- Anderson, S. (2010). Liderazgo directivo: claves para una mejor escuela. *Psicoperspectivas Individuo y Sociedad* vol. 9. n. 2. p. 34 - 52. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/psicop/v9n2/art03.pdf>
- Anco, A. (2017). *La calidad en la gestión pedagógica de las áreas técnicas en las Instituciones Educativas del Distrito de Santa Eulalia, provincia de Huarochirí, UGEL N° 15 - 2012* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima. Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1436>
- Briones, M. (2017). Influencia del clima institucional en la calidad del servicio educativo de la Institución Educativa Ramón Castilla N° 063, Cajamarca. *Rev. Perspectiva* vol. 18. n. 1. p. 27 - 33. Recuperado de <http://revistas.upagu.edu.pe/index.php/PE/article/view/517>
- Casassus, J (2002). Problemas de la Gestión Educativa en América Latina: la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B, *Revista chilena de terapia ocupacional*. Recuperado de <file:///C:/Users/Briones/Downloads/158-1-507-1-10-20091001.pdf>
- Castro, L. (2004). Consideraciones éticas en el desarrollo de investigaciones que involucran a seres humanos como sujetos de investigación las investigaciones en terapia ocupacional comunitaria, *Em Aberto* vol. 19, n. 75. p. 49-69. Recuperado de
- Concilio Nacional de Minorías contra el SIDA (s/a). *Desarrollo de Liderazgo*. Serie de Efectividad Organizacional. Recuperado de <https://careacttarget.org/sites/default/files/file-upload/resources/desarrollo-de-liderazgo.pdf>
- Contreras, D., Jimenez, L. (2016). *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención* (Tesis de

Maestría). Universidad del Rosario. Bogotá - Colombia. Recuperado de <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/11983>

Cuevas, M., Díaz, F., Hidalgo, V. (2008). Liderazgo de los directores y calidad de la educación. Un estudio del perfil de los directivos en un contexto pluricultural. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, vol. 12. n. 2. p. 1 – 20. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/567/56712211.pdf>

Díaz, S. (2018). *Modelo de gestión administrativa sustentado en las teorías de Ludwing Von Bertalanffy y de Fred e. Fiedler, para revertir la centralización de la gestión institucional y las relaciones interpersonales conflictivas entre el director, docentes y personal administrativo del nivel primario de la institución educativa n° 821183 “San Antonio” de Agomarca, Cajamarca, año 2016* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Lambayeque. Recuperado de <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/1764>

Freire, S., Miranda, A. (2014). *El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico* (1ª edición). Lima, Perú. Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE). Recuperado de <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/56545#>

Garbanzo, G, Orozco, V, (2010). Liderazgo para una gestión moderna de procesos educativos Educación, *Revista Educación* vol. 34, n. 1. p. 15-29. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/440/44013961001/>

Goñi, L. (2010). Liderazgo transformacional en directoras de educación inicial de instituciones educativas públicas de la unidad de gestión educativa local n° 02. Lima – Perú. *Congreso Iberoamericano de Educación METAS 2021*. Buenos Aires, Argentina. Recuperado de [http://www.chubut.edu.ar/descargas/secundaria/congreso/INICIALEINFANCI A/R1849\\_Marden.pdf](http://www.chubut.edu.ar/descargas/secundaria/congreso/INICIALEINFANCI A/R1849_Marden.pdf)



- Gripenberg, M., Lizarte, E. (2012). El sistema educativo en Finlandia y su éxito en la prueba PISA. *Journal for Educators, Teachers and Trainers*, Vol. 3. p. 14 – 24. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3975933>
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación (5ª edición). México D.F.: Mc Graw Hill Interamericana editores, S.A.
- Jara, D. (2017). *Proyecto de innovación para desarrollar valores institucionales en los estudiantes del primer año de secundaria de la institución educativa "Inmaculada Concepción" Montegrande. Jaén. Cajamarca 2015* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Lambayeque. Recuperado de <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/1174/BC-TES-TMP-0029.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jola, A. (2011). Determinantes de la calidad de la educación media en Colombia: un análisis de los resultados PISA 2006 y del plan sectorial "Revolución Educativa". *Coyuntura Económica*, Vol. XLI. n. 1. p. 25 - 61. Recuperado de <http://www.repository.fedesarrollo.org.co/handle/11445/283>
- López, G., Slater, Ch., García, J. (2010). Prácticas de dirección y liderazgo en las escuelas primarias públicas de México. Los primeros años en el puesto. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, vol. 8. n. 4. p. 32 - 49 Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/551/55115064003/>
- López, D. (2016). *Plan estratégico de liderazgo transformacional para mejorar la calidad de la gestión educativa en la i.e. N° 14682 Portachuelo, distrito Chalaco, provincia Morropón, departamento Piura, año 2014* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Lambayeque. Recuperado de <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/1490>
- Malaver, M. (2016). El liderazgo directivo y la calidad educativa en la institución educativa N° 82003 Nuestra Señora de la Merced - Cajamarca, 2014. *Rev. Perspectiva* Vol. 17. n. 4. p. 490-500. Recuperado de <http://revistas.upagu.edu.pe/index.php/PE/article/view/444>

Mendoza, M., Ortiz, C. (2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, vol. XIV. n. 1. p. 118 - 134. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90900107>

Pérez, Y. (2017). *Estrategias gerenciales para mejorar la dirección educacional en la Institución Educativa N° 16462 "San Juan Bosco" del distrito de San Ignacio, San Ignacio – Cajamarca* (Tesis de Maestría). Universidad Pedro Ruiz Gallo. Lambayeque. Recuperado de <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/1658>

Rivera, J., Cavazos, J. (2016). La importancia de la gestión y el liderazgo escolar en las instituciones de Educación Media Superior Tecnológica (CETIS y CBTIS) del estado de Tlaxcala. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, vol. 6. n. 11. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=498150319021>

Sorado, M. (2010). *Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Recuperado de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/2388/Sorados\\_pm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/2388/Sorados_pm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Tocto, A. (2016). *Participación de los padres de familia y la gestión institucional de la institución educativa n° 16467 caserío Portachuelo – San Ignacio* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Cajamarca. Cajamarca. Recuperado de <http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/1276/PARTICIPACION%20DE%20LOS%20PADRES%20DE%20FAMILIA%20Y%20LA%20GESTION%20INSTITUCIONAL%20DE%20LA%20INSTITUCION%20EDUCATIVA%20N%C2%B0%2016467%20PORTACHUELO%20SAN%20IGNACIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

## ANEXOS

### Anexo 01: cuestionario

#### LIDERAZGO Y CALIDAD EDUCATIVA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ENCUESTA ANONIMA

Señor (a) (ita)

Se agradece anticipadamente su participación en esta encuesta

INSTITUCIÓN.....

DIRECTIVO ( ) DOCENTE ( ) ADMINISTRATIVO ( )

**Marcar con una X en el casillero que según usted considere**

1. Totalmente en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. De Acuerdo 4. Totalmente en Acuerdo

#### **FACTOR I: DESARROLLO INSTITUCIONAL**

Se refiere al desarrollo estratégico de la institución, es decir, al horizonte que se pretende alcanzar en función de los nuevos paradigmas de desarrollo humano y del aprendizaje, teniendo como instrumento fundamental el Proyecto Educativo Institucional (PEI).

ITEM	1	2	3	4
1. La Misión, visión y objetivos institucionales son coherentes con políticas educativas nacionales de desarrollo humano integral y calidad educativa				
2. Los Resultados a alcanzar en la formación de los estudiantes, desarrollo docente e institucional y proyección social están explicitados y son coherentes con los objetivos institucionales				
3. Las Orientaciones pedagógicas que promueven el aprendizaje protagónico de los estudiantes y el rol docente renovado son integrales, claras y precisas.				
4. Los Fundamentos explicitados en el PEI responden a las demandas educativas regionales y locales				
5. La Misión, visión y objetivos institucionales son coherentes con las exigencias de desarrollo educativo, económico y social en los niveles regional y local				
6. La Participación orgánica y activa de actores educativos en elaboración del PEI es práctica institucionalizada.				
7. El Plan anual de trabajo institucional concretan lineamientos, estrategias y mecanismos de operación del PEI.				
8. La Organización y clima institucional favorece la integración de directivos, docentes, personal administrativo y				

estudiantes en cumplimiento de los objetivos institucionales y acciones planificadas.

9. Los Proyectos de innovación de la institución en marcha
10. Las Relaciones interinstitucionales que facilitan el cumplimiento de los objetivos institucionales y el desarrollo educativo local y regional constituyen una estrategia activa permanente.
11. Las Evaluaciones periódicas de la aplicación del PEI es práctica institucional y producen reajustes y mejoras.

## **FACTOR 2: GESTIÓN, ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACIÓN**

Se destaca la gestión, organización y administración institucional como elementos al servicio de la calidad educativa y el desarrollo institucional.

ITEM	1	2	3	4
12. Las Directivos adoptan decisiones democráticas oportunas y actividades adecuadas que promueven iniciativa y creatividad en los actos educativos				
13. Los Directivos de la institución lideran y orientan la concreción del PEI				
14. Los Estamentos de la comunidad educativa conocen y valoran las decisiones y orientaciones ejerciendo un liderazgo compartido en su aplicación.				
15. La Estructura organizativa institucional es funcional para el logro de los objetivos.				
16. Los Mecanismos de toma de decisiones de información y de comunicación establecidos en diversos documentos y practicados.				
17. Las Acciones administrativas apoyan de manera oportuna y eficiente la labor pedagógica, bienestar institucional y proyección social.				
18. La Asignación transparente y ética de cargos y responsabilidades promueve el cumplimiento de objetivos institucionales y de los roles				
19. La Coordinación Interinstitucional fortalece la capacidad operativa de la institución y amplía su campo de acción local y regional.				
20. Las Formas de organización y mecanismos de interacción son evaluados y mejorados de manera continua por los Directivos.				

21. Las Relaciones de confraternidad y cooperación son promovidas mediante eventos de integración y fortalecimiento de la convivencia interna.
22. Las Formas de convivencia establecidas en la institución crean un clima laboral favorable.
23. La Actitud innovadora y de mejora permanente del personal son compartidas por directivos, docentes, personal administrativo y estudiantes.
24. Los Procesos administrativos institucionales son normados con claridad.
25. La oportunidad y calidad de los servicios administrativos están evidenciados en registros actualizados de supervisión y monitoreo.
26. El personal administrativo realiza gestión eficiente en correspondencia con el tamaño y complejidad de la institución.
27. Formación laboral o profesional del personal administrativo es idóneo para la función que desempeña.
28. Personal administrativo es apreciado por la atención que brinda a los usuarios.

### **FACTOR 3: PROCESOS PEDAGÓGICOS**

Se considera como procesos pedagógicos a la planificación, ejecución y evaluación del quehacer pedagógico destinados al logro de las características deseables de los adolescentes y jóvenes.

ITEM	1	2	3	4
29. Los factores educativos participan en la elaboración de las características deseables de los adolescentes y jóvenes.				
30. Las Características deseables de los adolescentes y jóvenes en coherencia con las demandas de formación integral se encuentran claramente explicitadas en los instrumentos de gestión.				
31. El seguimiento del logro de las características deseables de los adolescentes y jóvenes se realiza utilizando múltiples estrategias				
32. Las características de los estudiantes al concluir los estudios corresponde a las características deseables de los adolescentes y jóvenes propuestos en el PEI.				

33. El Proyecto Curricular del centro garantiza la formación de saberes integrales (ser, saber y hacer), coherentes con las características deseables de los adolescentes y jóvenes.
34. El Proyecto Curricular del centro que explicita la naturaleza del nivel y facilita la concreción del PEI.
35. El Proyecto Curricular de Centro evidencia las necesidades de aprendizajes para el desarrollo local y regional.
36. El Proyecto Curricular de Centro, DCB y características deseables de los adolescentes y jóvenes guardan coherencia entre sí.
37. Las unidades didácticas integran armónicamente capacidades, actitudes, contenidos, metodologías, recursos y evaluación.
38. Los Principios educacionales y otros contenidos transversales son incluidos de manera adecuada en la programación curricular.
39. Las Estrategias de trabajo curricular en forma continua se realizan satisfactoriamente como parte del Plan Anual.
40. Las sesiones de clase desarrollan secuencial y planificadamente los elementos curriculares para promover el aprendizaje de los estudiantes y son registrados en fichas de supervisión.
41. La Metodología empleada por docentes facilita el protagonismo y la construcción de aprendizaje de los alumnos.
42. La relación empática y de mutuo aprendizaje entre docentes y alumnos evidencian valores y principios sociales, especialmente los asumidos por el PEI.
43. La Relación interpersonal que se realiza entre docentes y alumnos tiene alto valor formativo.
44. Los Medios y materiales educativos permiten el protagonismo de los alumnos en la construcción de conocimientos significativos pertinentes.
45. Las Actividades culturales, artísticas, deportivas y de proyección social son realizadas en función de las características deseables de los estudiantes y son reconocidos como tales por ellos.

46. Las concepciones y formas de evaluación del aprendizaje aplicadas por los adolescentes son satisfactorias y promueven la mejora de los aprendizajes.
47. Las acciones de evaluación se realizan en función del PEI y otros documentos técnico pedagógicos
48. Los instrumentos de evaluación aplicados corresponden a los aspectos a evaluar y explicitan adecuadamente los objetivos e indicadores.
49. La evaluación mejora los procesos formativos con reconocimiento de docentes y estudiantes.
50. Los docentes registran y autoevalúan su práctica pedagógica, desarrollando mejoras que son reconocidas por la institución y los estudiantes.

#### **FACTORES 4: DOCENTES**

El profesorado es el factor movilizador de los procesos de aprendizaje y articulador de los factores del quehacer educativo.

ITEM	1	2	3	4
51. Los Criterios y modos de selección y distribución del personal posibilitan el ingreso y ubicación de los docentes de acuerdo a los requisitos establecidos en los perfiles requeridos.				
52. El Desempeño docente registrado a través de instrumentos de seguimiento y monitoreo.				
53. El Desempeño docente expresa valoración del sentido ético, del rol mediador en la construcción de conocimientos y la suficiente autonomía profesional en la institución.				
54. Los Docentes tienen dominio de su especialidad y están actualizados, lo que se evidencia en experiencias innovadoras y en archivos de la institución.				
55. Los Docentes utilizan satisfactoriamente enfoques y metodologías que favorecen el aprendizaje significativo y pertinente de los estudiantes.				
56. Los Docentes tienen un desempeño regulado por normas explicitadas en documentos de la institución				

57. Los Docentes realizan actividades sistemáticas de trabajo en equipo que fortalecen sus capacidades individuales y grupales.
58. Los Docentes cuentan con sistema de evaluación permanente y políticas de incentivos de reconocimiento al desempeño docente.
59. La Capacitación continua de docentes cuenta con criterios y mecanismos claramente estructurados, participativos y eficientes.
60. Las Capacitaciones realizadas a través de diversos medios son registradas en fichas de asistencia y diseño de reuniones
61. La Capacitación docente produce los resultados esperados en el mejoramiento de las labores pedagógicas.
62. Los Niveles de organización y participación docente en acciones de desarrollo institucional y mejoramiento de condiciones profesionales en pleno funcionamiento y verificables en actas, memorias y otros documentos.
63. La Actitud permanente de búsqueda, análisis e innovación educativa del docente produce mejoría pedagógica
64. Las Innovaciones pedagógicas orientadas a crear y recrear el conocimiento desarrollados y registradas.

## **FACTOR 5: ESTUDIANTES Y EGRESADOS**

Se consideran la efectividad y calidad de los procesos de ingreso y retención de los estudiantes, de la participación estudiantil en su formación y en organismos institucionales, así como de los servicios estudiantiles.

ITEM	1	2	3	4
65. Las Orientaciones, normas y procedimientos de admisión y matrícula de estudiantes son coherentes con la naturaleza del nivel y el PEI				
66. La Cobertura de atención a los estudiantes son compatibles con el plantel docente, recursos académicos y físicos disponibles en la institución.				
67. Los Estudiantes participan de manera orgánica en la planificación curricular a través de reuniones o otras estrategias.				



68. Los Estudiantes participan activamente en la construcción de aprendizajes a través de talleres, grupos de estudio, proyectos de aprendizajes u otras estrategias didácticas.
69. Los Estudiantes participan en actividades artísticas, deportivas, de proyección a la comunidad y otras realizadas a nivel institucional, fortaleciendo su formación integral.
70. Los Estudiantes aplican instrumentos de autoevaluación en las clases de las diversas áreas de estudio.
71. Los Criterios y lineamientos de participación estudiantil establecidos democráticamente.
72. Los Estudiantes participan en organismos institucionales de manera efectiva compartiendo decisiones.
73. Los Estudiantes aportan con efectividad al desarrollo de la institución.
74. Los Estudiantes reciben estímulos de la institución que acentúan su identidad y compromiso con su formación integral.
75. Los Servicios brindados a los estudiantes favorecen su permanencia y formación integral.
76. La Información estadística e histórica de estudiantes ingresantes es consistente y actualizada.
77. La Información estadística de estudiantes matriculados y asistentes se encuentra disponible y actualizada.
78. Las Estrategias adoptadas favorecen la permanencia y la culminación de los estudios de Secundaria.
79. La Coordinación y comunicación institucional con los padres de familia es fluida y permanente.
80. Padres de familia son convocados e intervienen en procesos de enseñanza – aprendizaje de acuerdo a su formación profesional.

## **FACTOR 6: RECURSOS FÍSICOS Y FINANCIEROS**

Referidos a las instalaciones, equipamiento, recursos financieros con que cuenta la institución para garantizarse funcionamiento.

ITEM	1	2	3	4
------	---	---	---	---

81. Los Ambientes físicos de la institución guardan proporción con la cantidad de población usuaria.
82. Los Ambientes físicos de la institución seguros y adecuados a sus respectivas funciones.

**CUESTIONARIO PARA MEDIR LIDERAZGO Y CALIDAD EDUCATIVA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA**

1. **Título del Proyecto:** El Liderazgo en la calidad de Gestión Educativa de las Instituciones Educativas de Primaria del Distrito de Asunción, Cajamarca 2018.

2.

Variable 1 : EL LIDERAZGO

Variable 2 : CALIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA

3. **Experto** : Dr. Luís Montenegro Camacho

4. **Centro de Trabajo** : Universidad César Vallejo – Chiclayo

5. **Grado Académico** : MAESTRIA EN EDUCACIÓN – INVESTIGACIÓN Y GESTIÓN EDUCATIVA  
DOCTOR EN ADMINISTRACION

6. **Autora** : Br. Rosenda Guarniz Mendoza

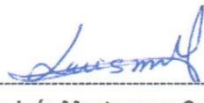

Br. Silvia Elizabeth Rodriguez Fenco

DIMENSIONES	INDICADORES	Bueno	Regular	Malo
Coherencia	1. El mensaje del texto es claro y entendible.	x		
	2. La idea principal de cada párrafo es explícita	x		
Cohesión	3. Los párrafos están cohesionados secuencialmente.	x		
	4. Utiliza los sustitutos para darle sentido al texto.	x		
Ortografía	5. Escribe su texto usando las palabras adecuadas: sinónimos, antónimos, parónimos, redes semánticas,	x		
	6. Utiliza los signos de puntuación correctamente.		x	
Estética	7. Considera los márgenes de su texto.		x	
	8. Escribe teniendo en cuenta la silueta del texto	x		

Observaciones	Sugerencias
NINGUNA	

Se sugiere el presente instrumento para ser aplicado en la realidad determinada por reunir las condiciones necesarias, técnicas y científicas.

Chiclayo, 25 de Noviembre del 2018

Dr. Luís Montenegro Camacho

D. N.I. N° 16452833

**Anexo 02: Ficha de validación del instrumento**

**CUESTIONARIO PARA MEDIR LIDERAZGO Y CALIDAD EDUCATIVA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA**

1. **Título del Proyecto:** El Liderazgo en la calidad de Gestión Educativa de las Instituciones Educativas de Primaria del Distrito de Asunción, Cajamarca 2018.

2.

Variable 1 : EL LIDERAZGO

Variable 2 : CALIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA

3. **Experto** : Dr. Luís Montenegro Camacho

4. **Centro de Trabajo** : Universidad César Vallejo – Chiclayo

5. **Grado Académico** : MAESTRIA EN EDUCACIÓN – INVESTIGACIÓN Y GESTIÓN EDUCATIVA

DOCTOR EN ADMINISTRACION

6. **Autora** : Br. Rosenda Guarniz Mendoza

Br. Silvia Elizabeth Rodriguez Fenco

DIMENSIONES	INDICADORES	Bueno	Regular	Malo
Coherencia	1. El mensaje del texto es claro y entendible.	x		
	2. La idea principal de cada párrafo es explícita	x		
Cohesión	3. Los párrafos están cohesionados secuencialmente.	x		
	4. Utiliza los sustitutos para darle sentido al texto.	x		
Ortografía	5. Escribe su texto usando las palabras adecuadas: sinónimos, antónimos, parónimos, redes semánticos,	x		
	6. Utiliza los signos de puntuación correctamente.		x	
Estética	7. Considera los márgenes de su texto.		x	
	8. Escribe teniendo en cuenta la silueta del texto	x		

Observaciones	Sugerencias
NINGUNA	

Se sugiere el presente instrumento para ser aplicado en la realidad determinada por reunir las condiciones necesarias, técnicas y científicas.

Chiclayo, 25 de Noviembre del 2018

  
Dr. Luís Montenegro Camacho

D. N.I. N° 16452833

## **Anexo 03: MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**ALUMNA: SILVIA ELIZABETH RODRÍGUEZ FENCO**

**ROSENDA GUARNIZ MENDOZA**

---

**AREA DE ESPECIALIZACIÓN: GESTION ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO**

**Línea:** Administración del Talento Humano

**Tema:** Liderazgo y calidad educativa.

**Título:** EL liderazgo en la calidad de gestión educativa de las instituciones educativas de primaria del distrito de Asunción

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	DISEÑO	INSTRUMENTO
¿Cuáles son los factores del liderazgo y la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas de primaria del distrito de Asunción?	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar los factores del liderazgo de los directores y la calidad de la gestión educativa</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Identificar las características que existe entre la pedagogía de los directores y</p>	<p>Hi El liderazgo en la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas de primaria del distrito de Asunción son desfavorables.</p> <p>Ho: El liderazgo en la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas de primaria del distrito de Asunción son favorables</p>	<p>V1 = El liderazgo</p> <p>V2 = Calidad de gestión</p>	<p>V1</p> <p>Pedagógico</p> <p>Administrativo</p> <p>Institucional</p> <p>V2</p> <p>Gestión pedagógica</p> <p>Gestión administrativa</p>	<p>Logro de Objetivos planificados.</p> <p>Motivación para realizar lo iniciado</p> <p>Motiva el liderazgo.</p> <p>Genera el compromiso</p>	<p>El diseño no experimenta</p> <p>transeccional o transversal</p>	<p>Cuestionario mediante aplicación de encuestas.</p> <p>Observación sistemática.</p> <p>Test de personalidad</p>

	<p>la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas</p> <p>Identificar las características que existe entre lo administrativo de los directores y la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas</p> <p>Identificar las características que existe entre lo institucional</p>			<p>Gestión Institucional</p>	<p>Impulsa el trabajo diario.</p> <p>Visionario, planificador y objetivo.</p> <p>Confiable y con convicción.</p> <p>Traba en equipo y delega funciones.</p>		
--	---	--	--	------------------------------	---	--	--

	<p>de los directores y la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas</p>				<p>Humilde y sencillo.</p> <p>Genera sensibilidad e identificación institucional.</p> <p>Comparte el éxito logrado.</p> <p>Proceso de organización</p> <p>Proceso de dirección</p>		
--	---	--	--	--	--	--	--



					Proceso de organización		
					Proceso de control		

ANEXO N° 04 EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS





**Imagen: I.E. Conga Cruz – Asunción**

## ANEXO N° 05 AUTORIZACIONES PARA PUBLICACION DE TESIS

	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 185 de 188
---	--	---

Yo **Rosenda Guarniz Mendoza**, identificado con DNI N° 26715273, egresado de la Escuela Profesional de Posgrado del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, autorizo (x), No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "tesis para obtener el grado académico de maestro en gestión pública"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....



FIRMA

DNI: N° 26715273

FECHA: 06 de Agosto del 2018

	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 186 de 188
---	--	---

Yo **Silvia Elizabeth Rodriguez Fenco**, identificado con DNI N° 26715273, egresado de la Escuela Profesional de Posgrado del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, autorizo (x), No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado “tesis para obtener el grado académico de maestro en gestión pública ”; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....



FIRMA

DNI: N° 16703701

FECHA: 06 de Agosto del 2018



## ANEXO N° 6 ACTA DE ORIGINALIDAD



### ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Roger Fernando Chanduví Calderón, Asesor del curso de desarrollo del trabajo de investigación y revisor de la tesis de las estudiantes: Br. SILVIA ELIZABETH RODRIGUEZ FENCO, titulada: **EL LIDERAZGO EN LA CALIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE PRIMARIA DEL DISTRITO DE ASUNCIÓN, CAJAMARCA 2018**, constato que la misma tiene un índice de similitud de **23%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito 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.

Chiclayo, 21 de julio del 2018



.....  
Dr. Roger Fernando Chanduví Calderón  
DNI 16486158

## ANEXO 07 REPORTE DE TURNITIN

### EL LIDERAZGO EN LA CALIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE PRIMARIA

#### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>23%</b>	<b>21%</b>	<b>2%</b>	<b>1%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

#### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>www.mesadeconcertacion.org.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>2</b>	<b>jett.labosfor.com</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>revistas.upagu.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>ipvalcenecon.blogspot.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>www.rinace.net</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>filosopedagogia11.blogspot.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>www.ciberdocencia.gob.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>