



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN  
DE LA EDUCACIÓN**

**Gestión de recursos en el nivel primario y secundario de la institución  
educativa “Cristiano Emaús”, Huaral – 2019**

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

**AUTOR:**

Br. José Gregorio Paredes Quillay (ORCID: 0000-0002-7683-068X)

**ASESOR:**

Mg. Santiago Gallarday Morales (ORCID: 0000-0002-0452-5862)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**Lima, Perú**

**2019**

**Dedicatoria:**

A Dios que nos bendice con la vida, quien es mi camino y guía en cada objetivo que me propongo.

A mi madre Esther, a mis hermanos Esther y armando por motivar mi vocación.

A mi hijo Santiago Paredes Samaritano y a mi esposa Blanca Samaritano Solis por ser mi mayor impulso en la vida.

**Agradecimiento:**

A la Universidad César Vallejo, y a su plana docente altamente calificados; por ser ejemplos de profesionalismo y por el enorme apoyo que me han dedicado para poder surgir como profesional en educación.

**Página del jurado**



**DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS**

EL / LA BACHILLER (ES): **JOSÉ GREGORIO PAREDES QUILLAY**

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Administración de la Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

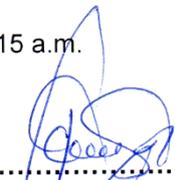
**GESTIÓN DE RECURSOS EN EL NIVEL PRIMARIO Y SECUNDARIO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "CRISTIANO EMAÚS", HUARAL – 2019**

Fecha: 15 de agosto de 2019

Hora: 9:15 a.m.

**JURADOS:**

**PRESIDENTE:** Dra Nancy Cuenca Robles

Firma:  .....

**SECRETARIO:** Dr. Edwin Martinez Lopez

Firma:  .....

**VOCAL:** Mg. Santiago Gallarday Morales

Firma:  .....

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... **APROBAR POR UNANIMIDAD** .....

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

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

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... **ABA** .....

**Nota:** El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

## Declaratoria de autenticidad

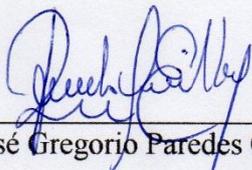
### Declaratoria de autenticidad

Yo, José Gregorio Paredes Quillay, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: *Gestión de recursos en el nivel primario y secundario de la institución educativa Cristiano Emaús*, en 67 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

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

Los Olivos, agosto 2019



José Gregorio Paredes Quillay

DNI: 46604514

## Índice

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas y figuras	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
<b>I. Introducción</b>	1
<b>II. Método</b>	13
2.1. Tipo y diseño de investigación	13
2.2. Operacionalización de variables	14
2.3. Población, muestra y muestreo	15
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	15
2.5. Procedimiento	16
2.6. Métodos de análisis de datos	17
2.7. Aspectos éticos	17
<b>III. Resultados</b>	18
<b>IV. Discusión</b>	25
<b>V. Conclusiones</b>	28
<b>VI. Recomendaciones</b>	29
<b>VII. Referencias</b>	30
Anexos	33
Anexo 1: Matriz de consistencia.	33
Anexo 2: Cuestionario variable: Gestión de recursos.	35
Anexo 3: Validación de instrumentos por juicio de expertos.	37
Anexo 4: Base de datos del estudio.	46
Anexo 5: Presentación de la confiabilidad del instrumento	58

Anexo 6: Prueba de Mann-Whitne	52
Anexo 7: Dictamen Final	53
Anexo 8: Acta de Aprobación de originalidad de Tesis	54
Anexo 9: Reporte de Turnitin	55
Anexo 10: Formulario de autorización para la publicación electrónica de las tesis	56
Anexo 11: Autorización de la versión final del trabajo de investigación	57

## Índice de tablas

	Página
Tabla 1: Operacionalización de la Gestión de recursos	14
Tabla 2: Nivel de confiabilidad, según Alfa de Cronbach	16
Tabla 3: Comparación porcentual de los niveles de gestión de recursos según docentes de primaria y secundaria	18
Tabla 4: Comparación porcentual de los niveles de gestión del personal según docentes de primaria y secundaria.	19
Tabla 5: Comparación porcentual de los niveles de gestión de recursos educativos según docentes de primaria y secundaria.	20
Tabla 6: Comparación porcentual de los niveles de gestión de recursos financieros según docentes de primaria y secundaria.	21
Tabla 7: Resultados estadístico del promedio de rangos para establecer diferencias en docentes del nivel primaria y secundaria de la I.E. Cristiano Emaús de Huaral, 2019, Según U de Mann-Whitney.	23

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Porcentajes de la gestión de recursos según docentes de primaria y secundaria.	18
Figura 2: Porcentajes de la gestión del personal según docentes de primaria y secundaria.	19
Figura 3: Porcentajes de la gestión administrativa según docentes de primaria y secundaria	20
Figura 4: Porcentajes de la gestión de recursos financieros según docentes de primaria y secundaria	21

## **Resumen**

La investigación abordó la comparación de la gestión de recursos en el nivel primario y secundario de la institución educativa Cristiano Emaús, del distrito de Huaral, considerando la problemática entre ambos niveles educativos el cual genera inconvenientes dentro de la gestión de la institución educativa sobre el cumplimiento del diseño curricular y del reglamento interno de la escuela, la diferencia existente en recursos educativos y la discrepancia en la forma de inversión de los recursos financieros, con la finalidad de mejorar la estabilidad y la empatía laboral entre los docentes.

Es un estudio desarrollado en el enfoque cuantitativo, desarrollada en el diseño no experimental, descriptivo - comparativo, en donde se analiza los datos respecto al nivel de la gestión educativa en el nivel primario y secundario, con un total de 60 docentes que hicieron parte de mi muestra, quienes actualmente trabajan en la institución educativa Cristiano Emaús, en el distrito de Huaral, provincia Lima.

Las conclusiones indican que existe una diferencia sobre la Gestión de recursos entre el nivel primario y secundario de la institución educativa Cristiano Emaús, en donde, los directivos vienen cumpliendo los procedimientos que se encuentran dentro de la gestión educativa de manera dispareja, por ello, se pudo observar que el nivel primario cuenta con una mayor organización sobre gestión de personal a comparación del nivel secundario, de igual forma pasó en el manejo de los recursos educativos, observándose mayor equipamiento en el nivel primario que en el secundario, también, sucedió lo mismo al medir la gestión financiera en ambos niveles dando a conocer que la institución educativa da mayor prioridad financiera al nivel primario que al secundario. Finalmente, se estableció la existencia de ciertas limitaciones para generar ingresos propios el cual podría sostener económicamente las debilidades encontradas.

***Palabras claves:*** Gestión del personal, recursos educativos, recursos financieros.

## **Abstract**

The research addressed the comparison of resource management at the primary and secondary level of the educational institution Cristiano Emaús, in the district of Huaral, considering the problem between both educational levels which generates problems within the management of the educational institution on compliance of the curricular design and of the internal regulation of the school, the existing difference in educational resources and the discrepancy in the form of investment of the financial resources, with the purpose of improving stability and labor empathy among teachers.

It is a study developed in the quantitative approach, developed in the non-experimental, descriptive - comparative design, where the data is analyzed regarding the level of educational management at the primary and secondary level, with a total of 60 teachers who were part of My sample, who currently work at the Cristiano Emmaus educational institution, in the district of Huaral, Lima province.

The conclusions indicate that there is a difference in the management of resources between the primary and secondary level of the Christian Emmaus educational institution, where the managers have been complying with the procedures that are within the educational management unevenly, therefore, they could see that the primary level has a greater organization on personnel resources management compared to the secondary level, in the same way it happened in the management of educational resources, observing more equipment at the primary level than at the secondary level, too, The same thing happened when measuring financial management at both levels, making it known that the educational institution gives greater financial priority to the primary level than to the secondary level. Finally, the existence of certain limitations to generate own income was established, which could economically sustain the weaknesses found.

**Keywords:** Personnel management, educational resources, financial resources.

## **I. Introducción**

La presentación del siguiente estudio tiene como propósito medir el nivel existente en la gestión de recursos en el nivel primario y secundario de la Institución Educativa Privada Cristiano Emaús, teniendo conocimiento que la finalidad del sistema educativo es alcanzar la eficacia académica en los estudiantes, ya que el ambiente es propicio para poder desarrollar y promover no solo la parte cognitiva sino también los lazos sociales y afectivos. En la actualidad, la educación en nuestro país presenta muchas carencias y no solo refiriéndonos en lo material o infraestructura, sino también en la organización dentro del ministerio, gobiernos regionales y escuelas, esta situación incide a no poder cumplir con los objetivos de la enseñanza propuestas actualmente. No hace mucho tiempo, las instituciones educativas se vienen esforzando para poder encajar con los requerimientos de la nueva currícula educativa donde invita a todas las escuelas ya sea pública o privada buscar y lograr la calidad educativa con la mayor intención de poder cumplir con todos los propósitos señalados en la normatividad vigente y que cada institución educativa conoce. La intención de lograr una mejora educativa nos lleva a poder examinar cada uno de los componentes que generan el problema, para ello debemos de iniciar por nuestra propia escuela, siendo la gestión de recursos la herramienta principal para aspirar alcanzar la calidad por medio de lo requerido. Al observar la realidad vemos conveniente poder analizar la influencia de la gestión de recursos en la escuela, con la finalidad de encontrar alternativas que nos faciliten el cumplimiento de nuestras metas.

Chiavenato (2017), indica que el uso de los recursos hace referencias a la utilización de los recursos con los que cuenta la organización ya sean de carácter humano, financiero, informativo y/o material. Por lo tanto, la gestión de los recursos dentro de las instituciones educativas alcanza ciertos procedimientos que como directivos educativos tenemos que conocer. La gestión involucra la administración y/o manejo de los recursos, desarrollando y promocionando la capacidad de las personas para lograr eficientemente nuestros objetivos. La gestión de los recursos de una institución educativa debe de ponerse en marcha de acuerdo a los procesos administrativos integrando el proceso de la gestión de personal, la gestión de recursos educativos y la gestión de los recursos financieros.

En el país vecino de Chile, en el año 2015, el presupuesto educativo llegó a alcanzar los 3 859 171 071 pesos chilenos, designando a cada director de escuela una cantidad anual en donde el directivo administraría de forma autónoma los gastos a realizar para cumplir con

los propósitos expuesto dentro del plan anual de trabajo de su institución educativa. En el Perú, el presupuesto anual establecido para el sector educación el 2018 fue de S/ 30 628 000 millones, de los cuales S/ 2 850 000 millones fueron devueltos al Tesoro Público, observando que implica una exigente capacidad para poder administrar los recursos del sector. En comparación con lo antes mencionado, nos centramos en la dirección de nuestras instituciones educativas donde la mayoría de estas son manejadas por docentes que no cumple con el perfil adecuado, es decir, sin la preparación necesaria en el manejo de gestión y administración, y si nos enfocamos en la diligencia en la cual se desempeñan, observaremos a nuestra escuela desarrollándose bajo un bajo nivel de calidad, pues no se logran cumplir con los objetivos proyectados. En la institución educativa Cristiano Emaús se ha evidenciado circunstancias en donde la burocracia ha predominado en muchos casos olvidando el aspecto pedagógico, por consiguiente, si la dirección administra la institución de una forma no adecuada lo único que se logrará es continuar desperdiciando recursos, y estos recursos generarán desperdicio de oportunidades en los estudiantes, docentes y padres de familia.

Como antecedentes nacionales encontramos a Wong (2015), en su investigación titulada “El presupuesto y la gestión financiera en la institución educativa N° 6065 “Perú Inglaterra”, Villa el Salvador, Perú 2015, donde presenta como conclusión que el presupuesto se relaciona significativamente con la Gestión Financiera en la Institución Educativa N° 6065 “Perú Inglaterra” del distrito de Villa El Salvador, también observamos la investigación de Velásquez (2013), “La gestión administrativa en el presupuesto anual 2012 en educación básica regular del distrito de Yanacocha - Pasco, quien estableció un bajo nivel en el desarrollo de la gestión administrativa frente al presupuesto anual 2012, teniendo la necesidades de buscar mejorías organizando talleres para mejorar los talleres de gestión permitiendo la participación de toda la población estudiantil. Asimismo, Jorge (2015) en su tesis “La gestión administrativa y recursos financieros en docentes de las instituciones educativas públicas de la red 07, Ugel 06 - 2012, donde presenta como conclusión que la gestión administrativa se relaciona de manera directa con todos los recursos, principalmente con los financieros, hallando una correlación significativa entre sus variables.

Como antecedentes internacionales tenemos a Ballardo (2016), en su trabajo de investigación “Análisis del uso de los recursos financieros y su influencia en el desarrollo sostenido de la institución educativa Ezequiel Zamora, Cojedes - Venezuela”, como

resultado se demostró que la inversión financiera realizada entre el periodo 2010 – 2015, disminuyó, aumentando gradualmente el presupuesto cada año. También, tenemos a Mite A. (2015) quien muestra el estudio del “Plan estratégico para mejorar la calidad de servicio del departamento de orientación y bienestar estudiantil de la unidad educativa Liceo Cristiano de Guayaquil”, llegando a la conclusión que los estudiantes no perciben los objetivos establecidos en el año demostrando que el departamento de finanzas no cubre las necesidades básicas. Por último, Lima (2013), en su investigación titulada “Gestión de recursos humanos en los colegios privados del sector 090107 de la ciudad de Quetzaltenango, concluye con la aceptación de que las instituciones educativas aplican el proceso de la gestión de personal.

Como fundamentación científica, técnica o humanista se planteó las bases teóricas sobre Gestión de recursos tomándose en cuenta las siguientes fuentes teóricas planteadas por los siguientes autores:

Chiavenato (2017), señala que la gestión de recursos viene a ser el proceso en donde se optimizará el uso de estos con la finalidad de generar un escenario adecuado para desarrollar los procesos establecidos. Para lograrlo, se debe de contar con una certera eficiencia por parte de nuestro recurso humano, financiero y material. Una vez que se cuente con lo antes mencionado, se podrán establecer las metas que se espera alcanzar de acuerdo con los objetivos de la institución planteadas en nuestros instrumentos de gestión.

La gestión eficiente de los recursos requiere de ciertas características como la flexibilidad el cual se define como la capacidad que tiene para facilitar las habilidades de la institución adaptándose de manera efectiva. Chiavenato (2017), lo define como la capacidad de la organización para adaptarse y responder a los cambios, anticipándose a las amenazas junto a las oportunidades que han de llegar. También, se requiere de una gestión participativa, cuyo elemento general sería la presencia activa que toma cada miembro de la organización a la hora de tomar decisiones. Participar es formar parte en la toma de decisiones, tanto en el éxito como en el fracaso, ser miembro de cualquier nivel de la empresa, sin importar las diferencias existentes, para ello, Chiavenato (2017), manifiesta que la gestión participativa viene a ser un modelo cuyo propósito involucra a todos los colaboradores en los objetivos establecidos en la organización. Alcanzando el compromiso del capital humano se alcanzarán beneficios como rapidez en la toma de decisiones, motivación, compromiso y mejoría en la productividad, etc.

Fayol (citado por Portela, 2016), caracteriza a la administración en los siguientes principios: “La función administrativa nos muestra como órgano principal e instrumento de acción a los recursos de personas y como otras funciones los recursos materiales, concretando que la función administrativa solamente trabaja sobre el personal” (p.32). Estas funciones administrativas existentes en toda organización no solo presentan el pensamiento de trabajar, conservar y desarrollar a las personas, sino con las personas. Asimismo, considera de suma importancia reflexionar que la protección de los recursos, es una gestión muy importante para toda institución. Se debería de ofrecer todas las circunstancias propicias para el desenvolvimiento de la organización, por el lado de los recursos debería de recibir medidas que nos garanticen su sostenimiento y defensa, y así la organización logre sus objetivos proyectados. Fayol propone que la organización tiene que mantener planificado un plan, para alcanzar sus metas propuestas. El ámbito de la gestión de recursos desarrolla técnicas para alcanzar estrategias para suministrar los recursos, asignando actividades a todos los integrantes de la organización. La gestión de recursos nos asegurará una organización en conjunto para alcanzar nuestros objetivos.

Por su parte el Minedu (2018) califica la gestión de los recursos con la finalidad de asegurar que los estudiantes aprendan. Las características de estos recursos son la gestión del recurso de personal, la gestión del recurso educativo y la gestión financiera, estas dimensiones le dará la capacidad de llegar a la reflexión para decidir la mejoría de gestión en la escuela. Estos procesos nos permitirán direccionar las actividades laborales con el propósito de cumplir con nuestros fines. Estas operaciones que se realizan dentro de una organización son indispensables para el logro establecido, en pocas palabras, el manejo de los recursos nos permitirá decidir con anticipación toda nuestra proyección utilizando los recursos disponibles, alcanzado nuestra finalidad con la menor cantidad posible de recursos. También Chiavenato (2017), dice: “Los recursos son los bienes con los que cuenta la organización para poder ejecutar sus labores y conseguir sus objetivos. La administración demanda varias técnicas y cada recurso una técnica”. Considerando el concepto del autor, se observa que el componente principal de todo recurso es el conjunto de elementos que los conforman, es decir que nos referimos a una cantidad específica de elementos necesarios para ejecutar las actividades.

Finalmente, la teoría de los recursos según Navas y Guerra (2000), indica que los recursos dentro de una organización deben ser diferenciados en recursos tangibles donde se

involucran los recursos físicos y financieros, y los recursos intangibles donde hallaremos los recursos humanos. Abordar el estudio de Navas y Guerra debe verse desde una perspectiva netamente conceptual que permita limitar respuestas, por tanto se cree conveniente dichos tipos de recursos como pieza fundamental en nuestra organización asumiendo nuevas formas de abordaje que permitan ser estudiadas.

Al definir la gestión de recursos tenemos que delimitar principalmente el término de Gestión. Para Chiavenato (2017) define a la gestión como un conjunto de políticas y prácticas coherentes entre sí, con el propósito de alcanzar los objetivos deseados de cualquier institución de una manera eficiente y eficaz. Este conjunto de diligencias es iniciado por una o más personas con la finalidad de satisfacer a todas las partes involucradas con el objetivo pensado. La gestión tiene que mostrar un perfil con accionar humano mostrando la finalidad de obtener nuestros objetivos en corto plazo referente a la necesidad que se tenga. La gestión irá a la par con el proceso de investigación de manera formal con la intención de desarrollar conocimientos sobre las necesidades observadas en la praxis. La gestión viene relacionada con el proceso de innovación y desarrollo, ahí se generarán las estrategias que permitirán mejorar y transformar la administración, convirtiendo un entorno institucional eficiente.

Robbins (2016), señala que los recursos propios se refiere a los aportes que los accionistas de la organización brindan, obteniendo beneficios el cual será repartido entre todos sus miembros dejando siempre una cantidad como reserva para afrontar alguna eventualidad o situación extraordinaria. La gestión de recursos tiene un enfoque directo a los procesos directivos de producción, distribución e integración de los recursos de personal, didáctico y financiero para lograr los objetivos y desarrollo de la organización.

En la siguiente investigación se tiene como primera dimensión la gestión del recurso humano el cual involucra todas las acciones consignadas a la implementación de estrategias de desarrollo, mejoramiento y generación en un adecuado ambiente laboral. Faraudo (2015), sostuvo que el recurso humano es un tema significativo el cual ha venido evolucionando a la par con el tiempo, dejando el pensamiento que el personal es un engranaje más de un gran rompecabezas o dejar de creer que el personal es un generador de productividad, cuando en verdad estas personas muestran ciertas fortalezas únicas e intangibles. Para Chiavenato, toda organización no solo debería de convocar, seleccionar y captar personal para alcanzar sus metas, sino debería buscar desarrollarla y mantenerlas como un elemento activo, esta medida implicaría con el tiempo mantener una mayor estabilidad laboral. Abdul (2017), indica que

en un inicio el personal no obtenía el crédito respectivo ante la culminación de un producto, fue hasta la aparición de los servicios cuando el personal pasó a ser pieza fundamental, hoy en día es difícil servir bien cuando uno no está a gusto y sin las condiciones necesarias. De igual forma, se reconoce que la gestión del recurso humano contribuye a que el personal desarrolle sus funciones de manera eficiente alcanzando los fines establecidos por la organización donde se desempeña.

Según Slavich (2016), sobre el desempeño del personal manifiesta que toda innovación comienza con ideas creativas, por ello, se define la innovación como exitosa dentro del recurso humano cuando estos implementan ideas creativas dentro de su centro laboral. Definitivamente, desde este punto de vista podemos decir que la creatividad que tiene cada colaborador es el punto de partida para el fortalecimiento organizacional y deberían de ser recompensadas mediante servicios sociales o salariales para lograr incentivar y motivar el desempeño del personal. Todo colaborador perteneciente a una organización tiene el derecho de percibir beneficios sociales como parte de su estabilidad emocional el cual les permitirá cubrir ciertas necesidades. Además, la organización tiene la responsabilidad de ofrecer estos beneficios a sus trabajadores ya sea de bienestar, protección y recreación. Para Davis (2018), es primordial que el departamento de recursos humanos establezca la importancia de sus funciones las cuales involucran la compensación y protección de los trabajadores especialmente en su aplicación, de forma productiva, oportuna y justa (p.149.). El autor cree conveniente que las organizaciones deben de hacer conciencia de los beneficios que ofrecen, teniendo en cuenta que incentivando a su personal éste mostrará un excelente desempeño laboral. Según Braguer (2009, citado por Laihonon, 2018), además de los factores estratégicos utilizados por los gerentes esperando que la gestión de recursos humanos se centre en la seguridad de los empleados, también se debe garantizar la equidad entre todos los trabajadores de la misma organización desarrollando las fortalezas laborales y el desarrollo organizacional, considerando las prioridades que jugaran un papel importante en la comunicación de los empleados con los líderes (p.18).

Se debe de evitar que los colaboradores piensen que sus salarios son injustos a comparación con los sueldos de otras personas de la misma institución. Asegurar que la falta de preparación no afecte la eficacia para evitar injusticias laborales. Hoy en día las instituciones deben ser más eficientes en la prestación de sus servicios, con mejoras, rapidez y competitividad para poder mantenerse, y para lograrlos se debe de contar con personas

comprometidas. De acuerdo a lo mencionado por McGregor (citado por Chiavenato, 2001), se debe de diferenciar las características de nuestro modelo de gestión organizacional, observar si se mantiene una gestión de recursos humanos tradicional o moderna. “Cada empresa tiene la necesidad de motivar a cada trabajador, esas acciones reflejarán el estado laboral de cada trabajador” (p.57).

La segunda dimensión resalta la gestión de recursos educativos la cual se enfoca al conjunto de operaciones que conducen a la adquisición de elementos académicos y materiales que se utilizaran en el proceso de enseñanza. Minedu (2004), define la gestión de recursos educativos como un medio importante que aporta de forma significativa los aprendizajes, estos recursos pedagógicos tienen como propósito facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje. El uso de estos fortalecerá el desempeño en la práctica de los profesores, brindando protagonismo a los estudiantes en el proceso de formación personal exigiéndole un pensamiento activo, reflexivo y crítico. Adaptarse de nuevos conocimientos modificará positivamente nuestro diseño mental por medio de la experiencia o compartiendo los diseños que ya existen en nuevas situaciones. El proceso cognitivo se inicia por lo que la persona ha conocido previamente y la inestabilidad es conocido también como el conflicto cognitivo y es el principio del desarrollo - aprendizaje. El Minedu destaca la transformación de la persona, creando y recibiendo aprendizaje, de esta manera se da como respuesta a la relación que se debe tener con el mundo.

Para poder introducirnos al desarrollo de esta gestión, tenemos que clasificar nuestros recursos educativos los cuales tienen que ser convenientes para toda utilidad, por ello Nérci (1969, citado por Mallart, 2015), plantea cinco recursos que encajan a cualquier disciplina, ellos son los recursos permanentes, informativos, ilustrativos, experimentales y tecnológicos. Los recursos permanentes de trabajo hacen referencia a los materiales de uso común como la pizarra, plumones, borrador, reglas, cuadernos, etc., estos recursos son fundamentales en el proceso educativo y son utilizados a diario por el maestro facilitando sus clases. Ponce (2013), indica que tanto la pizarra y lo demás materiales permanentes son instrumentos de percepción directa los cuales se encuentran disponibles en toda aula donde se ofrece la docencia, sin embargo, éstos no son utilizados correctamente. A pesar de los grandes avances tecnológicos en el sector educativo, estos materiales no han podido ser reemplazados al cien por ciento, manteniéndose en la actualidad en el 92% de las aulas del mundo. En lo que son recursos informativos encontramos a los libros, los diccionarios,

mapas, diversos periódicos, etc., estos recursos también son llamados medios impresos y a diferencia de los medios digitales no pueden ser modificados una vez impresos, a pesar de la llegada del internet continúan siendo grandes soportes de información, pero con el tiempo dejaron de serlo por la vigencia y la constante actualización de la información.

Kidwai (2018), dice: si bien es cierto que hoy en día la expansión del internet ha demostrado que las personas acuden a los medios digitales para obtener alguna información, la realidad nos dice que por más que la gente indague en línea mediante sitios web, finalmente recurren a fuentes impresas cuando desean tener algunas información confiable en sus manos. De esta misma forma actúan estos recursos en el planteamiento de nuevas enseñanzas y aprendizajes en los estudiantes, por su grado de confiabilidad y pertinencia.

También, tenemos los recursos ilustrativos audiovisuales que hacen referencia a los medios de comunicación que transmiten información por medio de imágenes, carteles, posters, folletos, grabaciones, videos, etc., estos recursos le ofrecen al docente una gran ventaja a la hora de desarrollar el proceso didáctico de enseñanza, ayuda en mantener la atención de los estudiantes, a realizar distintos análisis acompañado de comparaciones, fomenta la reutilización, promueve la integración entre otros recursos educativos representando diversas realidades entre otras. Rodríguez (2014), señala que a través del tiempo, la escuela ha considerado a los recursos ilustrativos audiovisuales como un gran apoyo en la transmisión de información, asumiéndolo como un soporte de gran ayuda en la transmisión de contenidos y generador de conocimientos. Los numerosos recursos de enseñanza han ido actualizándose a través del tiempo y es la necesidad de involucrar a los estudiantes ante nuevas experiencias significativas la cual nos permite añadir estos recursos en el desarrollo de nuestras funciones como docentes. Como cuarto recurso se tiene el empleo de material experimental que permite desarrollar en los estudiantes un pensamiento crítico permitiéndoles dar solución a problemas. La implementación de materiales propicios a la hora de realizar pruebas o experimentos que conlleven al aprendizaje son considerados materiales experimentales, éstos fortalecen en los estudiantes el aprendizaje mediante la experiencia, poniendo en práctica el método científico utilizando la observación, la formulación de hipótesis y brindando sus propias conclusiones.

Dávila (2017), dice que: “La experimentación conlleva a un aprendizaje significativo, el proceso de enseñanza se hace más activa e interactiva y al mismo tiempo fortalece el trabajo en equipo involucrando al estudiante y a su maestro”. Para lograr este

propósito es fundamental promover el equipamiento de materiales básicos de uso experimental como parte de un inicio, asimismo, se debe de considerar que el docente sepa sacar el mayor provecho posible permitiendo que la experiencia del estudiante sea enriquecedora. Por parte del Minedu (2017), indica que el uso de recursos didácticos en las escuelas es importante ya que permite a cada estudiante recibir nuevos aprendizajes por medio de la experiencia poniendo en práctica el proceso del método científico.

También, Gardner (2018), indica que aprender no solo trata de memorizar contenidos, se aprende en la práctica. Normalmente lo que se memoriza se acumula en la memoria de corto plazo y por general es olvidada rápidamente, así se logren buenas notas en la escuela. Para que el aprendizaje resulte eficaz, niño debe de poner de su parte experimentando y ejecutando actividades, proponiendo y comprobando hipótesis. Por ello la organización no debería de escatimar recursos para poder desarrollar un mecanismo educativo el cual garantice en los docentes el uso de los materiales pedagógicos. Además, Armstrong (2001), dice que a los estudiantes se le tiene que brindar opciones en cuanto a las experiencias educativas, se le debe de consultar al estudiante los tipos de recursos que desea utilizar para cumplir con alguna actividad de aprendizaje, “es notable que el desempeño de los niños es mucho mejor cuando se le da a elegir que cuando se le limita”, de acuerdo a lo dicho por Armstrong concluimos que la gestión de los recursos didácticos facilita el proceso de enseñanza-aprendizaje del profesorado y del estudiantes respectivamente. Se puede concluir diciendo que el uso de los recursos educativos es importante pues permite aprender mediante la experiencia y lo mejor de todo, poner en práctica el proceso de investigación permitiendo el descubrimiento individual ya que el estudiante se equivocará y aprenderá de ello. Finalmente, los recursos tecnológicos son imprescindibles en toda organización e incluso en los hogares pues la tecnología se ha convertido piza clave al momento de ejecutar todo tipo de actividades. Estos materiales le permiten al docente generar recursos como biografías, blogs académicos digitales, creación de información requerida, etc., aportando diversos beneficios en la pedagogía mejorando procesos que antes reflejaban debilidad.

Pastor (2018), indica que el uso de las nuevas tecnologías ha favorecido de manera positiva en todos los personajes educativos, tanto en la práctica de nuevas dinámicas, el trabajo en equipo con discusión y colaboración. Últimamente, el uso de las nuevas Tics en los estudiantes y docentes ha incrementado por el hecho de involucrarse como principio personal a las nuevas tendencias, hoy en día es más usual trabajar en una computadora que

con un libro, esto continuará beneficiando a todos siempre y cuando se mantenga un uso responsable. Según Trejo (2019), señala como objetivos general la integración del recurso tecnológico en las aulas estableciendo herramientas idóneas para la percepción de los estudiantes. Hay que establecer los diferentes medios tecnológicos a utilizar, organizando cada herramienta a cada ambiente como a la edad de los interesados, esto puede ser de acuerdo a los niveles curriculares existentes en el diseño curricular nacional.

También, Harcker (2016), expresa que el recurso más importante en la tecnología son las personas ya que sin ellos no se conformaría ningún producto y no se transmitiría ningún procedimiento. Es cierto, las personas pueden adaptarse y desarrollarse con amplitud al utilizar los recursos tecnológicos eficientes, esto genera práctica, conocimiento, y experiencia.

La tercera dimensión de la investigación fue la gestión de recursos financieros el cual se enfoca a la obtención de los recursos y a su correcta administración con el fin de incrementar las oportunidades y los resultados de la organización. Se considera recursos financieros a todos los medios que nos permite obtener un objetivo o algo que se necesita. En este sentido, el dinero vendría a ser un recurso necesario para adquirir lo que se desee. Por el lado de las finanzas vendrían a ser los activos con los que se cuentan, por ello los bienes y patrimonios integran este sector. Según Ramón (2018), el administrador interrelaciona con otros administradores para que la organización funcione de manera eficiente. Este a su vez trata de crear planes financieros para que la institución educativa los obtenga y lograr así que la institución funciones (p. 76). En torno a los objetivos que tiene todo administrador financiero, se encuentra la planeación, la obtención y el uso adecuado de los fondos para extender el valor de la organización.

Enfocándonos por el estado financiero de las instituciones educativas públicas en el Perú, éstas reciben un presupuesto anual con el cual se procede a la creación de las comisiones respectivas el cual generará el desarrollo de aquellas necesidades que necesitan una rápida acción como por ejemplo el mantenimiento de la institución el cual es fundamental al inicio de todo año escolar. Ahora bien, sabiendo que el monto que presupuesta el ministerio cubre las necesidades principales de la escuela, hoy en día es importante dar inicio a la generación de ingresos por cuenta propia, buscando fortalecer el cumplimiento de las metas establecidas en el plan anual de trabajo de la institución que se modifica y diseña antes de iniciar una nuevas gestión.

El director de la institución educativa tiene la capacidad para poder ejercer de manera efectiva la gestión de recursos financieros, tomar las decisiones con pertinencia al momento de ejecutar los proyectos educativos con el propósito de mejorar la calidad educativa, entre otras gestiones. Para ello el ministerio de educación ejecuta de manera anticipada el Presupuesto Institucional de Apertura (PIA) para el siguiente año lectivo, actualmente se mantiene en bajo la Resolución Ministerial N°730-2018, aprobado el 31 de diciembre del 2018.

Asimismo, el Minedu (2018) según la RM N° 143/2018, establece los lineamientos del uso de los recursos recaudados de todas las instituciones educativas, estableciendo el sustento que debe darse a todas las acciones pedagógicas con la intención de mejorar el aprendizaje de los estudiantes. Alfaro (2018) indica que el presupuesto asignado al sector educativo en el 2018 incremento en 1,2% a comparación del año pasado, para ellos se debe de integrar en los planes a los padres de familia como parte de la optimización presupuestal en mejora del sistema educativo. El estudio realizado se basa en la justificación teórica, práctica y metodológica. En la justificación teórica la investigación se asienta en la indagación de teorías que puedan sustentar nuestra realidad la cual es materia de estudio, implicó complicaciones más aún por mantener una dirección hacia al personal educativo tales como el director, coordinadores, docentes, auxiliares y administrativos, por tanto siendo un tema poco estudiado por los escritores, suele enfocarse mayormente en el aspecto administrativo principalmente. La justificación práctica se centra en comprender la relación entre la gestión de recursos en el nivel primario y secundario en la institución educativa Cristiano Emaús, buscando impulsar el desarrollo, sostenimiento y control de los recursos, con la intención de mejorar el desempeño laboral en cada integrante educativo. Si mejoramos los desempeños de nuestra institución se ayudará a dar soluciones a los requerimientos de todas las partes. Asimismo, la justificación metodológica nos indica que se aplicó el método descriptivo que nos ayudó a diseñar nuestro perfil metodológico, defendiendo la causa de la descripción del problema, estudio de las teorías relacionadas a la gestión de recursos, por tanto, la presente investigación por ser de tipo básica exploratoria, se plantearon técnicas y se aplicaron instrumentos de medición, respondiendo nuestras hipótesis generando conclusiones; aportando fuentes de información a otros estudios similares a esta investigación de gestión de recursos en el nivel primario y secundario de la institución educativa Cristiano Emaús.

Como problema general se pretende hallar el nivel de la gestión de recursos en el nivel primario y secundario de la institución educativa “Cristiano Emaús”, Huaral – 2019.

Como problemas específicos se pretende hallar el nivel de la gestión de personal, de los recursos educativos y los recursos financieros en el nivel primario y secundario de la institución educativa “Cristiano Emaús”, Huaral – 2019.

Como hipótesis general se pretende hallar la existencia de diferencias entre la gestión de recursos en el nivel primario y secundario de la institución educativa “Cristiano Emaús”, Huaral – 2019.

Como hipótesis específicas se pretende hallar la existencia de diferencias entre la gestión de personal, la gestión de recursos educativos y la gestión de recursos financieros en el nivel primario y secundario de la institución educativa “Cristiano Emaús”, Huaral – 2019.

Como objetivo general se busca determinar el nivel de la gestión de recursos en el nivel primario y secundario de la institución educativa “Cristiano Emaús”, Huaral – 2019.

Como objetivos específicos se busca determinar el nivel de la gestión de personal, la gestión de recursos educativos y la gestión de los recursos financieros en el nivel primario y secundario de la institución educativa “Cristiano Emaús”, Huaral – 2019

## II. Método

### 2.1. Tipo y diseño de investigación

En torno al método, Bernal (2010) manifiesta que la metodología agrupa las características activas necesarias en la ejecución de un estudio” (p. 59), en este estudio el método que se utilizó fue el hipotético deductivo, ya que nace de la observación de nuestro problemas, posteriormente se enuncian conjeturas para luego generalizar las características de las variables y su respectivas dimensiones con el fin de definir nuestras conclusiones con relación a nuestros objetivos. Igualmente, el estudio presenta un enfoque cuantitativo ya que la información ha sido procesada de manera estadística para determinar las conclusiones que guardan relación. Esto nos permitió que nuestros resultados sean organizados en tablas y posteriormente en figuras de manera porcentual y así se nos permita explicar eficientemente las propiedades de la variable gestión de recursos. Hernández, Fernández y Baptista (2014), apelan a la recolección de datos estableciendo las hipótesis de manera anticipada confiando en la medición numérica, el conteo mediante la estadística buscando exactitud en el comportamiento de la población. (p. 13)

Por el tipo de investigación, la nuestra es de estudio básico por la razón que se ha podido revisar teorías para poder comprender nuestro problema, definiendo una serie de patrones que centran las características de la gestión de recursos. Para Fotios (2000) las investigaciones aplicadas se diferencian por presentar un problema determinado, es utilizada para darle respuestas a las preguntas específicas. Por el lado del nivel del estudio, es de nivel descriptivo – comparativo, ya que se busca facilitar detalles de la gestión de recursos y surgirá al comparar a los sujetos distintos, como en este caso se comparará a los docentes del nivel primario y secundario.

Sobre el diseño de nuestra investigación es de tipo no experimental – transversal ya que no se manipulará la variable. Hernández, Fernández y Baptista (2014), las investigaciones no experimental analizan la variables dentro de una realidad en su estado original. Según Mejía (2016) el diseño de corte transversal nos permitirán que los datos se recojan en un tiempo único, sin necesidad del análisis.

Este diseño se representa así:

M<sub>1</sub> ----- O<sub>1</sub>  
M<sub>2</sub> ----- O<sub>2</sub>

Donde:

M1 = Docentes de primaria de la I.E. “Cristiano Emaús” de Huaral.

M2 = Docentes de secundaria de la I.E. “Cristiano Emaús” de Huaral.

O1 - O2 = Gestión educativa

## 2.2. Operacionalización de variables

### Variable 1: Gestión de los recursos

Según el MINEDU (2017), la gestión de recursos hace referencia a aquellos procesos directivos de elaboración, repartición y recolección dentro de los recursos de personas, financieros y materiales útiles para lograr los objetivos propuestos por la institución. (p.17). Toda institución educativa ya sea pública o privada tienen la obligación de contar con un programa planificado con anticipación en donde se muestren todas las necesidades y debilidades de éstas, para que la nueva gestión pueda tener en cuenta las medidas que se requieren y poder ejecutarlas.

Tabla 1  
*Operacionalización de la Gestión de recursos*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Gestión de personal	- Análisis de las competencias del personal.	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11	ORDINAL Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Buena [140 – 190]
	- Organización de programas de formación docente.			
	- Organización de programas de formación administrativa.			
	- Se reconocen los desempeños del personal colaborador.			
Gestión de recursos educativos	- Requerimiento de servicios a la institución educativa.	11,12,13,14,		Regular [89 – 139]
	- Disponibilidad de recursos educativos.	15,16,17,18,		
	- Actualización de recursos educativos.	19,20,21,22,23		
Gestión de recursos financieros	- Disponibilidades de los recursos financieros.	24,25,26,27,28,29,30,31,32,33		Mala [38 – 88]
	-Uso eficiente de los recursos financieros.			
	-Reconocimiento económico al personal colaborador.			

### **2.3. Población, muestra y muestreo**

Con respecto a la población, para Selltiz (1990) es el “conjuntos de sujetos con la misma particularidad con el que se estudia y donde se puede extender los descubrimientos hallados en la muestra siendo sometidos al análisis”, asimismo, para establecer la población de un proyecto de investigación, responde a la necesidad de especificar el grupo al cual se le aplicará los resultados del estudio”. (p. 117). De acuerdo a la definición del autor, la población se eligió ya que todos los integrantes están involucrados en la gestión de recursos. El total de la población es de 60 docentes comprendidos en los niveles de primaria y secundaria dentro de la institución educativa Cristianos Emaús. Para hallar el tamaño de nuestra muestra no fue necesario utilizar ninguna fórmula estadística. El muestro fue hallado de manera no probabilística y por conveniencia, ya que se tuvo acceso del total de la población.

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

La técnica utilizada en la recolección de datos sobre la variable gestión de recursos es la encuesta. Para Bernal (2010) considera a la encuesta como una de las técnicas más eficaz a la hora de recolectar información, basándose en una cantidad de preguntas preparadas con la finalidad de hallar información de los sujetos en mención (p.194). Hay que tener en cuenta que por medio de la encuesta podremos obtener información de una población.

El instrumento utilizado lleva el nombre de cuestionario. Según García (2015) se trata de un conjunto de preguntas de acuerdo a nuestro interés, donde puede aplicarse de distintas formas. Para este estudio el cuestionario sobre gestión de recursos cuenta con una estructura de 33 preguntas y una escala politómica tipo Likert con 5 niveles de medición.

Para determinar la validez de nuestro cuestionario hemos utilizado el juicio de expertos mediante la validación de contenido. De acuerdo a Hernández y Mendoza (2018) “la validez se enfoca al grado en el que nuestro instrumento cumpla con medir nuestra variable” (p. 200). Este proceso estuvo a cargo de tres docentes de la Universidad Cesar Vallejo, expertos en investigación científica, quienes de manera unánime indicaron que el cuestionario era aplicable y que presentaba los criterios con claridad, pertinencia y relevancia.

Asimismo, el instrumento fue sometido a una prueba piloto para conocer el nivel de confiabilidad. De acuerdo a Hernández y Mendoza (2018) “La confiabilidad del instrumento

de medición hace referencia el nivel de complejidad con el mismo sujeto u objeto produciendo resultados semejantes, sólidos y coherentes” (p. 200). Con la intención de conocer el valor de la confiabilidad de nuestro cuestionario sobre la gestión de recursos se aplicó la prueba Alfa de Cronbach, la cual resulto acertada ya que el cuestionario estaba conformada por una escala politómica. El valor de la prueba indicó que el nivel de confiabilidad para nuestro cuestionario sobre gestión educativa fue de  $\alpha = ,898$  lo cual nos indica una alta confiabilidad del instrumento.

Tabla 2  
*Nivel de confiabilidad, según Alfa de Cronbach*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,898	33

## 2.5. Procedimiento

El procedimiento según Mejía (2016) es la etapa donde se establece el análisis de los datos y las herramientas correctas para esta finalidad. Para poder lograrlo se vio necesario planificar sistemáticamente actividades que conduzcan a la recolección de información, organización, procesamiento, análisis, interpretación y generalización de resultados sobre la gestión de recursos. Para el cumplimiento de la recolección de datos fue necesario asistir a la Institución Educativa Cristiano Emaús de Huaral, reunir y solicitar a los docentes que lean con atención y luego respondan a las preguntas del cuestionario sobre gestión de recursos. Luego se elaboró la base de datos con la información recolectada, categorizado cada una de las dimensiones de acuerdo al número de ítems que presentan. Dentro de las categorías que corresponden a la variable gestión educativa se establecieron los siguientes intervalos: Buena [140 – 190]; regular [89 – 139]; mala [38 – 88]. De igual manera para las dimensiones se establecieron intervalos según el número de ítems de cada una de ellas. Posteriormente se ha procesado los datos apoyados en la utilización del paquete estadístico SPSS V25.0 organizando los resultados porcentuales en tablas y figuras que permitan describir la tendencia estadística de la variable gestión educativa y sus dimensiones: gestión de personal, educativa y financiera. Para conocer la validez de las hipótesis los datos se sometieron a la prueba U de Mann Whitney debido a que las muestra estaba conformad por dos grupos independientes a los cuales se sometió a evaluación sobre una misma variable. Por último, se llevó acabo la interpretación de los datos contenidos en tablas y figuras, de este modo se formularon las conclusiones de acuerdo a los objetivos propuestos.

## **2.6. Métodos de análisis de datos**

Para Mejía y Ñaupas (2016) el método de análisis de datos es la unión de elementos sólidos en el análisis de los hechos y el empleo de sus términos en cantidades, con la finalidad de conseguir información que resulte válida y segura. En este sentido se utilizará el método cuantitativo que permite la utilización de estadística descriptiva, que otorga la posibilidad de elaborar y presentar tablas de frecuencias y porcentajes, detallando cuantitativamente el comportamiento de la variable y sus dimensiones. A partir de estos resultados se pudo cumplir con cada uno de los objetivos formulados dentro del proceso de investigación que se llevó a cabo en la institución educativa Cristiano Emaús de la ciudad de Huaral.

## **2.7. Aspectos éticos**

En el estudio, se cumplió con los criterios determinados dentro de la línea de y diseño de la investigación cuantitativa de la Universidad César Vallejo, teniendo en cuenta la autenticidad de los datos; el respeto por la propiedad intelectual; a la privacidad, creencias religiosas, morales y culturales y el respeto por nuestro medio ambiente. Se consideró desde un inicio el consentimiento para participar en la investigación de forma voluntaria. El desarrollo de esta investigación conserva la confiabilidad como base de un trabajo ético. Asimismo, los nombres de las personas que fueron encuestadas se mantendrán en un estricto privado.

### III. Resultados

#### 3.1. Descripción de resultados

Tabla 3

*Comparación porcentual de los niveles de gestión de recursos según docentes de primaria y secundaria*

	Buena		Regular		Mala		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Nivel primaria	17	56.7	8	26.7	5	16.7	30	100
Nivel secundaria	2	6.7	20	66.7	8	26.7	30	100

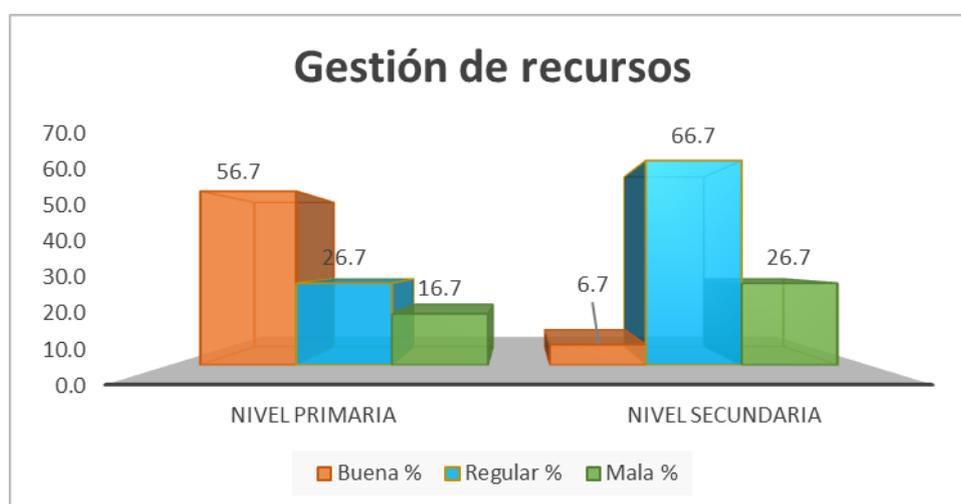


Figura 1. Porcentajes de la gestión de recursos según docentes de primaria y secundaria

En la tabla 3 y figura 1 se puede apreciar los resultados porcentuales sobre la gestión de recursos en la institución educativa Cristiano Emaús de Huaral. Se puede describir que, para el 56,7% de los docentes del nivel primaria la gestión de recursos es buena; para el 26,7% de los docentes es regular y para el 16,7% de ellos es mala. Sin embargo, para los docentes de secundaria; el 66,7% de ellos señalo que la gestión de recursos es regular; otro 26,7% indico que es mala y un 6,7% de docentes de secundaria lo considera como buena. Es decir que, la mayoría de los docentes de secundaria consideran que la gestión de recursos es regular y en el caso de los de primaria resulta buena.

Tabla 4

*Comparación porcentual de los niveles de gestión del personal según docentes de primaria y secundaria*

	Buena		Regular		Mala		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Nivel primaria	6	20.0	5	16.7	19	63.3	30	100
Nivel secundaria	6	20.0	15	50.0	9	30.0	30	100

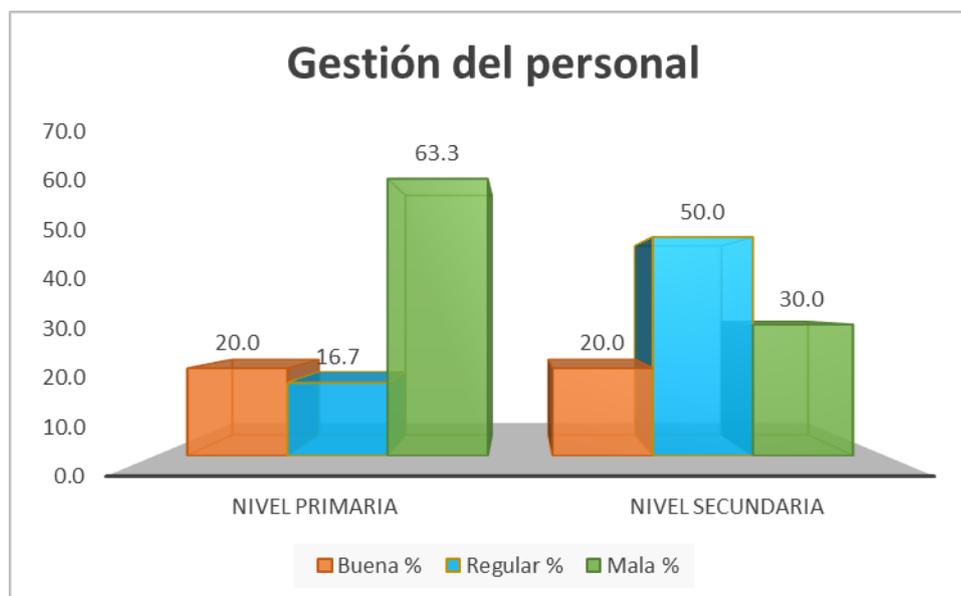


Figura 2. Porcentajes de la gestión del personal según docentes de primaria y secundaria.

En la tabla 4 y figura 2 se puede apreciar los resultados porcentuales sobre la gestión del personal en la institución educativa Cristiano Emaús de Huaral. Se puede describir que, para el 63,3% de los docentes del nivel primaria la gestión del personal es mala; para el 20% de los docentes es buena y para el 16,7% de ellos es regular. Sin embargo, para los docentes de secundaria; el 50% de ellos señalo que la gestión del personal es regular; otro 30% indico que es mala y un 20% de docentes de secundaria lo considera como buena. Es decir que, la

mayoría de los docentes de primaria consideran que la gestión del personal es mala y en el caso de los de secundaria es considerada como regular.

Tabla 5

*Comparación porcentual de los niveles de gestión de recursos educativos según docentes de primaria y secundaria*

	Buena		Regular		Mala		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Nivel primaria	17	56.7	4	13.3	9	30.0	30	100
Nivel secundaria	8	26.7	9	30.0	13	43.3	30	100

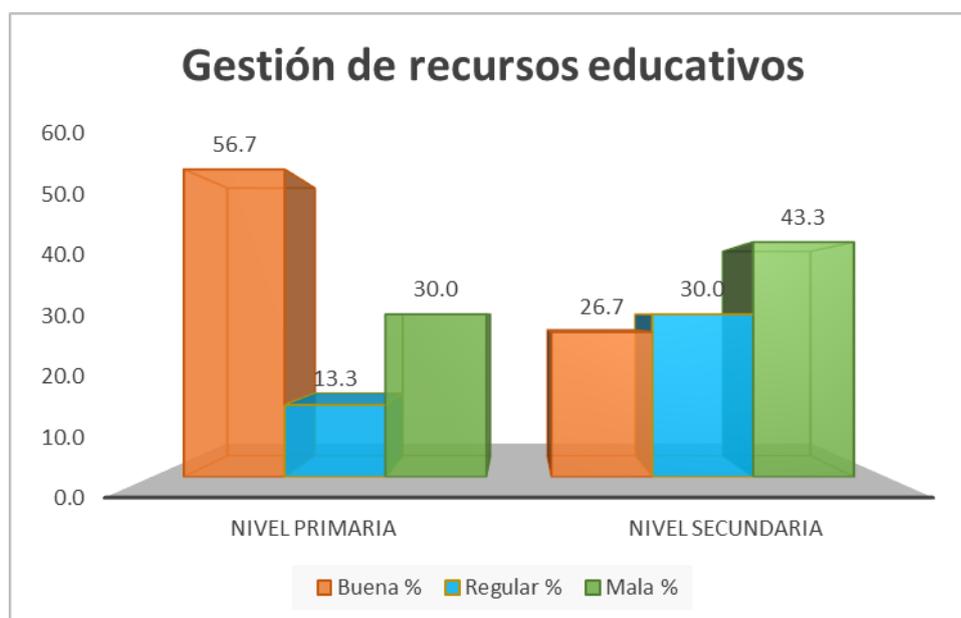


Figura 3. Porcentajes de la gestión administrativa según docentes de primaria y secundaria

En la tabla 5 y figura 3 se puede apreciar los resultados porcentuales sobre la gestión de recursos educativos en la institución educativa Cristiano Emaús de Huaral. Se puede describir que, para el 56,7% de los docentes del nivel primaria la gestión de recursos educativos es buena; para el 30% de los docentes es buena y para el 13,3% de ellos es regular.

Sin embargo, para los docentes de secundaria; el 43,3% de ellos señalo que la gestión de recursos educativos es mala; otro 30% indico que es regular y un 26,7% de docentes de secundaria lo considera como buena. Es decir que, la mayoría de los docentes de primaria consideran que la gestión de recursos educativos es buena y en el caso de los de secundaria es considerada como mala.

Tabla 6

*Comparación porcentual de los niveles de gestión de recursos financieros según docentes de primaria y secundaria*

	Buena		Regular		Mala		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Nivel primaria	7	23.0	16	53.3	7	23.0	30	100
Nivel secundaria	5	16.7	18	60.0	7	23.0	30	100

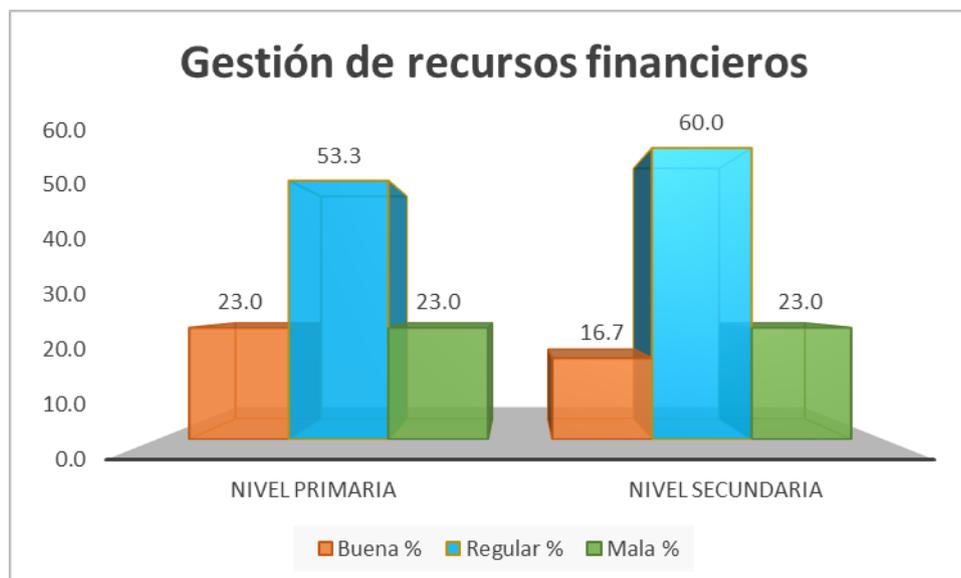


Figura 4. Porcentajes de la gestión de recursos financieros según docentes de primaria y secundaria

En la tabla 6 y figura 4 se puede apreciar los resultados porcentuales sobre la gestión de recursos financieros en la institución educativa Cristiano Emaús de Huaral. Se puede describir que, para el 53,3% de los docentes del nivel primaria la gestión de recursos financieros es regular; para el 23% de los docentes es buena y para otro 23% de ellos es mala. Sin embargo, para los docentes de secundaria; el 60% de ellos señaló que la gestión de recursos financieros es regular; otro 23% indicó que es mala y un 16,7% de docentes de secundaria lo considera como buena. Es decir que, la mayoría de los docentes de primaria consideran que la gestión de recursos financieros es regular.

### **3.2. Prueba de hipótesis**

**H<sub>0</sub>** = No existen diferencias significativas en el nivel de gestión educativa según los docentes del nivel primario y secundario de la institución educativa “Cristiano Emaús” de Huaral – 2019

**H<sub>1</sub>** = Existen diferencias significativas en el nivel de gestión educativa según los docentes del nivel primario y secundario de la institución educativa “Cristiano Emaús” de Huaral – 2019.

#### **Condición estadística**

La significancia  $p > ,050$ ; se acepta la Hipótesis nula ( $H_0$ )

La significancia  $p \leq ,050$ ; se rechaza la Hipótesis nula ( $\neq H_0$ )

**Nivel de confianza:** 95% = ,050

Tabla 7

*Resultados estadístico del promedio de rangos para establecer diferencias en docentes del nivel primaria y secundaria de la I.E. Cristiano Emaús de Huaral, 2019, Según U de Mann-Whitney.*

		<b>Rangos</b>		<b>Estadísticos de prueba<sup>a</sup></b>		
Nivel Educativo		N	Rango promedio	Suma de rangos	Sig. asintótica (bilateral)	U de Mann-Whitney
	Docentes de primaria	30	42,37	1271,00		
Gestión de Recursos	Docentes de secundaria	30	18,63	559,00	,000	94,000
	Total	60				
	Docentes de primaria	30	42,22	1266,50		
Gestión del personal	Docentes de secundaria	30	18,78	563,50	,000	98,500
	Total	60				
	Docentes de primaria	30	44,27	1328,00		
Gestión de recursos educativos	Docentes de secundaria	30	16,73	502,00	,000	37,000
	Total	60				
	Docentes de primaria	30	21,03	631,00		
Gestión de recursos financieros	Docentes de secundaria	30	39,97	1199,00	,000	166,000
	Total	60				

a. Variable de agrupación: Nivel Educativo

En cuanto a los resultados estadísticos correspondientes a este estudio, se muestra en la tabla referente a la prueba de hipótesis en cuanto a la comparación de las muestras de docentes del nivel primaria y secundaria de la I.E. Cristiano Emaús de Huaral; de los cuales se tiene la prueba de independencia como variación de la prueba de U Mann Whitney para la Gestión de Recursos ( $U = 94,000$ ); Gestión del personal ( $U = 98,500$ ); Gestión de recursos educativos ( $U = 37,000$ ) y para la Gestión de recursos financieros ( $U = 166,000$ ) con una significancia de  $p = ,000$  para todas las comparaciones. Resulta menor a  $\alpha = ,050$ . Indica que existen diferencias significativas en la Gestión de Recursos, Gestión del personal, Gestión de recursos educativos y la Gestión de recursos financieros; según los docentes de primaria y secundaria de esta institución educativa.

#### **IV. Discusión**

Los resultados obtenidos luego de realizar el procesamiento de los datos indicaron que en relación al objetivo general se han obtenido resultados que demuestran la existencia de diferencias porcentuales en cuanto a la percepción que tienen los docentes de primaria y secundaria sobre la Gestión educativa en la institución educativa Cristiano Emaús de Huaral, el 56,7% de los docentes del nivel primaria la gestión de recursos es buena; para el 26,7% de los docentes es regular y para el 16,7% de ellos es mala. Sin embargo, para los docentes de secundaria; el 66,7% de ellos señalo que la gestión de recursos es regular; otro 26,7% indico que es mala y un 6,7% de docentes de secundaria lo considera como buena. Se evidencia diferencias porcentuales en ambos grupos. Podemos apreciar principalmente que la diferencia se acentúa en la valoración de los docentes de secundaria quienes consideran que este tipo gestión se cumple de manera regular requiriendo mejorar significativas. Estos se confirmaron con los resultados de la prueba de hipótesis donde se aprecian evidencias en el valor de la U Mann Whitney para la gestión de recursos equivalente a  $U = 94,000$ . El valor de la significancia fue de  $p = ,000 < ,050$  infiriendo que existen diferencias significativas en el nivel de la gestión de recursos en el nivel primario y secundarios de la institución educativa Cristiano Emaús. Huaral. A su vez los valores del rango promedio para los docentes del nivel de primaria fueron de 42,37 y para los docente de secundaria fue de 18,63 señalando una diferencia de 23.74% entre ambos grupos. Estos resultados guardan cierta similitud con las conclusiones de Velásquez (2013) que indica que la gestión de recursos concerniente a los directivos, especialmente cuando participan del presupuesto se tiende a resolver las necesidades existentes buscando así mejorías permitiendo la participación de todos los involucrados en el presupuesto anual de la institución. Se puede apreciar que los docentes del nivel primario consideran buena la gestión de recursos en este nivel, lo cual explica la diferencia en la percepción que estos tienen en relación a los docentes de secundaria. Con este resultado queda demostrado la diferencia de pensamiento entre ambos niveles, donde la mayoría de los docentes de secundaria consideran que la gestión de recursos es regular mientras que en el nivel primario resulta buena.

Los resultados sobre el primer objetivo específico nos brindaron la oportunidad de poder identificar que en relación a la gestión del personal las diferencias entre los niveles de primaria y secundaria se mantenían bajo la misma tendencia. En los resultados se describió que, el 63,3% de los docentes del nivel primaria indican que la gestión del personal es mala;

para el 20% de los docentes es buena y para el 16,7% de ellos es regular. Sin embargo, para los docentes de secundaria; el 50% de ellos señalo que la gestión del personal es regular; otro 30% indico que es mala y un 20% de docentes de secundaria lo considera como buena. Se evidencia diferencias porcentuales en ambos grupos. Como podemos observar el criterio de los docentes del nivel de primaria se distribuye de manera equitativa y solo un tercio de los docentes considera que la gestión del personal es buena, mientras que, en el nivel secundario la mitad de los docentes consideran como regular la gestión del personal. Esta diferencia porcentual se confirma con los resultados de la prueba U Mann Whitney para la gestión del personal con un valor de  $U = 98,500$ . El valor de significancia fue de  $p = ,000 < ,050$  infiriendo que existe diferencias en el nivel de la gestión del personal en el nivel primario y secundario de la institución educativa Cristiano Emaús. Huaral. Se pudo evidenciar también que el valor del rango promedio para la gestión del personal en el nivel primario fue de 42,22 y para el nivel secundario fue de 18,78 estableciendo una diferencia de 23,44% que indica una diferencia significativa que tienen los docentes de ambos niveles. Frente a ello se logró identificar que Mite A. (2015) señalo que en la gestión del personal no se perciben los objetivos establecidos en el año demostrando que el departamento de recursos humanos no cubre las necesidades básicas de los docentes de la institución educativa. Con ello se pudo verificar que existen diversos factores que influyen en la gestión del personal que se producen al interior de la institución educativa y que predisponen la estabilidad laboral de los docentes.

Sobre el segundo objetivo específico los resultados porcentuales demostraron que el 56,7% de los docentes del nivel primaria indican que la gestión de recursos educativos es buena; para el 30% de los docentes es mala y para el 13,3% de ellos es regular. Sin embargo, para los docentes de secundaria; el 43,3% de ellos señalo que la gestión de recursos educativos es mala; otro 30% indico que es regular y un 26,7% de docentes de secundaria lo considera como buena. Se evidencia diferencias porcentuales en ambos grupos. Estas diferencias demuestran que la tendencia sobre la gestión de recursos educativos es muy diferente a la gestión del personal debido a que solo los porcentajes se distribuyen de manera equitativa y coincidentemente solo un tercio de los docentes de primaria consideran que la gestión de recursos educativos es mala, siendo opuesto en el caso de los docentes de secundaria en donde poco menos de la mitad de los docentes considera que la gestión de los recursos educativos es mala. La diferencia se confirma con el valor de los resultados de la prueba U

Mann Whitney donde para la gestión de recursos educativos tuvo un valor de  $U = 37,000$  con una significancia de  $p = ,000 < ,050$  llegando a inferir que existe diferencias en el nivel de la gestión de recursos educativos en el nivel primario y secundario de la institución educativa Cristiano Emaús. Huaral. Según los valores del rango promedio obtenido para la gestión de recursos educativos por los docentes del nivel primario fue de 44,27 y para los docentes de secundaria fue de 16,73 lo cual establece que existe una diferencia de 27.54% entre ambos grupos. Esta diferencia muy similar a la que se obtuvo en cuanto a la gestión del personal, estando vinculada a los resultados de Ballardo (2016) donde se demostró que a mejor gestión del personal y gestión de recursos educativos, mejor será la gestión de los recursos dentro de la institución educativa. Es claro que si se logra mejorar alguno de los tres aspectos se tendrá una mejor percepción en la gestión de los recursos.

Por último, sobre el tercer objetivo específico de esta investigación se ha tenido resultados que demuestran que las diferencias sobre la gestión de recursos financieros son también evidentes en los niveles de primaria y secundaria. Así se tiene que el 53,3% de los docentes del nivel primaria indica que la gestión de recursos financieros es regular; para el 23% de los docentes es buena y para otro 23% de ellos es mala. Sin embargo, para los docentes de secundaria; el 60% de ellos señaló que la gestión de recursos financieros es regular; otro 23% indicó que es mala y un 16,7% de docentes de secundaria lo considera como buena. Queda demostrado que porcentualmente poco más de la mitad de los docentes tienen criterios opuestos, mientras para los de primaria existe mínimas diferencias en la gestión de recursos financieros, para los docentes de secundaria es claro que las deficiencias son marcadas. Estos resultados se convalidan con los valores de la prueba denominada U de Mann Whitney, donde el valor fue de  $U = 166,000$  y la significancia de  $p = ,000 < ,050$  con lo cual se dedujo que existe diferencias en el nivel de la Gestión de recursos financieros en el nivel primario y secundario de la institución educativa Cristiano Emaús. Huaral. A estos resultados se suman el valor del rango promedio, que para los docentes del nivel primario fue de 21,03 y para los de secundaria fue de 39,97 con una diferencia porcentual de 18,94% entre ambos grupos. Por otro lado, se tiene el estudio de Wong (2015) donde se concluyó que el presupuesto se relaciona significativamente con la gestión financiera en las instituciones educativas. No puede dejarse de considerar que la gestión de los recursos está dispuesta a los que acontezca con el medio financiero, por ello deben de considerarse el trabajo que desarrolla el personal administrativo así como los docentes con el fin de lograr los objetivos establecidos.

## **V. Conclusiones**

### **Primera:**

Se ha determinado que existen diferencias en el nivel de la gestión de recursos en el nivel primario y secundario de la institución educativa Cristiano Emaús. Huaral. A su vez los valores del rango promedio para los docentes del nivel de primaria fueron de 29,02 y para los docentes de secundaria fue de 23,98 señalando una diferencia de 5,04% entre ambos grupos. El valor de  $U = 94,000$  y la significancia fue de  $p = ,000 < ,050$ .

### **Segunda:**

Se logró determinar que existe diferencia en el nivel de la gestión del personal en el nivel primario y secundario de la institución educativa Cristiano Emaús. Huaral. El valor del rango promedio para la gestión del personal en el nivel primario fue de 42,22 y para el nivel secundario fue de 18,78 estableciendo una diferencia de 23,44% que indica una diferencia significativa que tienen los docentes de ambos niveles. El valor de la  $U = 98,500$ . El valor de significancia fue de  $p = ,000 < ,050$ .

### **Tercera:**

Se pudo determinar que existe diferencias en el nivel de la gestión de recursos educativos en el nivel primario y secundario de la institución educativa Cristiano Emaús. Huaral. A estos resultados se suman el valor del rango promedio obtenido para la gestión de recursos educativos por los docentes del nivel primario fue de 44,27 y para los docentes de secundaria fue de 16,73 lo cual establece que existe una diferencia de 27.54% entre ambos grupos. El valor de la  $U = 37,000$  con una significancia de  $p = ,000 < ,050$ .

### **Cuarta:**

Se ha determinado que existe diferencias en el nivel de la gestión de recursos financieros en el nivel primario y secundario de la institución educativa Cristiano Emaús. Huaral. Según los valores del rango promedio, que para los docentes del nivel primario fue de 21,03 y para los de secundaria fue de 39,97 con una diferencia porcentual de 18,94% entre ambos grupos. La  $U$  de Mann Whitney tuvo un valor de  $U = 166,000$  y la significancia de  $p = ,000 < ,050$ .

## **VI. Recomendaciones**

### **Primera:**

Al haberse demostrado que existe diferencias significativas entre los docentes de primaria y secundaria en cuanto a la gestión de recursos se torna necesario que se mejore los procesos que abarca la gestión, los que corresponden a la planificación, ejecución, dirección y control. Se recomienda para ello, fomentar el desarrollo de la planificación estratégica a nivel institucional a fin de asegurar que cada uno de los aspectos referidos a la gestión de recursos sea debidamente planificado e incluido en el proceso de gestión educativa institucional.

### **Segunda:**

Para mejora la gestión del personal en el nivel secundario, es necesario que los directivos fortalezcan en los docentes la relación laboral y fraternal con los docentes de primaria debido a que con ello se garantizará el desenvolvimiento de su trabajo con los estudiantes bajo el compromiso de lograr los objetivos plasmados por la gestión institucional.

### **Tercera:**

Dotar de materiales tanto a los docentes de primaria como a los de secundaria previa planificación y organización, con la finalidad de que las estrategias que se empleen en ambos niveles lleven a cabo el desarrollo óptimo de la gestión de recursos educativos en beneficio de los estudiantes en especial a los del nivel de secundaria, siendo provechosa buscando alcanzar mejores logros en el desarrollo integral del educando.

### **Cuarta:**

Para gestionar mejor los recursos financieros es necesario que se implique a todos los miembros educativos, siendo importante y de gran ayuda para la institución educativa. Es necesario que se organicen comisiones entre administrativos, docentes y colaboradores directos de la escuela, donde se pueda contar con la participación de todos, logrando con ello fortalecer la administración financiera dentro de la gestión institucional.

## VII. Referencias

- Abdul, F. (2017). *Analyzing the Human Resource Management of the National Solidarity Programme: The Road Ahead*. (Master's Thesis)
- Armstrong, T. (2001). *Inteligencias múltiples*. Bogotá: Grupo editorial Norma, S.A. A.A. 53550. Colombia.
- Alfaro, D. (2018). *La brecha educativa peruana*. CADE 2018. Recuperado de: <https://cade.pe/economia/daniel-alfaro-peru-existe-brecha-educativa-s-100-000-millones-nndc-251431>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Tercera edición. Bogotá D.C., Pearson SBN E-BOOK 978-958-699-129-2. Colombia.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional*. España: McGraw Hill Interamericana.
- Chiavenato I. (2001). *Administración, Proceso administrativo*. Tercera edición. España: McGraw Hill Interamericana.
- Faraudo (2015). *Revista científica "Visión de Futuro" de la Universidad Nacional de Misiones Argentina*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- Gardner, H. (2018). *La generación APP*. Barcelona: McGraw Hill Paidós.
- Harcker, R. (2016). *Updates of new technologies*. Blog Network Synergy. Recovered form: <https://www.netsynergy.com/blog/blogger/roland-harcker>
- Hernández, R., Fernández, y Baptista (2014). *Metodología de la investigación*.
- Hernández y Mendoza (2018). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill Paidós. 6ta edición.
- Kidwai, M. (2018). *Organización financiera*. Recuperado de: <https://www.recursología-finanzas.efectivv/13171332>
- Laihonen, H. (2018). *Human resource development in Dak R'lap Districti*. University of Tampere. (Doctoral Thesis). Finlandia.

- Lima (2013). *Tesis sobre la Gestión de recursos humanos en los colegios privados del sector 090107 de la ciudad de Quetzaltenango, Guatemala*. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/01/01/Lima-Maria.pdf>
- Minedu (2017). *Ley N° 28044 - Ley General de Educación*. Recuperado de: [http://www.minedu.gob.pe/p/ley\\_general\\_de\\_educacion\\_28044.pdf](http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf)
- Minedu (2006). *R.M. N° 0311-2006-ED. Normas para la Racionalización de Gasto*. Recuperado de: [http://www.minedu.gob.pe/normatividad/resoluciones/rm\\_0311-2006ed.php](http://www.minedu.gob.pe/normatividad/resoluciones/rm_0311-2006ed.php)
- Minedu (2004). *D.S. N° 006-2004-ED. Lineamientos Políticos Específicos de Política Educativa*. Recuperado de: [http://www.minedu.gob.pe/normatividad/resoluciones/rm\\_0006-2006ed.php](http://www.minedu.gob.pe/normatividad/resoluciones/rm_0006-2006ed.php)
- Minedu (2018). *Lineamientos del uso de los recursos recaudados de todas las instituciones educativas*. RM. N°143/2018.
- Mallart, J. (2015). *Estudio de didáctica general para psicopedagogos*. Universidad nacional de educación. Chile.
- Mite A. (2015). *Plan Estratégico para mejorar la Calidad de Servicio del Departamento de Orientación y Bienestar Estudiantil de la Unidad Educativa "Liceo Cristiano" de Guayaquil, periodo 2007-2011*. Recuperado de: <http://www.dspace.ueb.edu.ec/handle/123456789/559?mode=full>
- Navas, J. y Guerra, L. (2000). *Casos de dirección estratégica de la empresa*. Segunda Edición. Barcelona, España. Espasa Calpe, S.A. y Tagus Books, S.L.
- Pastor, R. (2018). *Recursos tecnológicos y educativos destinados al enfoque pedagógico*. Publicación Flipped Learning, Universidad Politécnica de Valencia, Redu.2018.8921.
- Portela, S. (2016). *El liderazgo transformador en la gestión de la calidad*. Tesis de doctorado. Universidad de Alicante. España.
- Robbins (2016). *Business Advantages of Corporate Social Responsibility Practice: A Critical Review*. Recuperado de: <https://pdfs.semanticscholar.org/a3c5/f0cceb76787f86853ad37839b9faa361a.pdf>

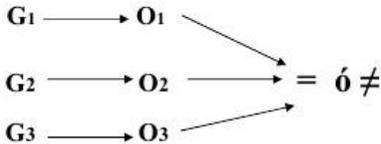
- Sánchez y Reyes (2002). *Metodología y diseño de la investigación científica*. ISBN: 9972-885-25-9. Editorial Universidad Ricardo Palma.
- Slavich, B. (2016). *Disciplining creativity: Social Mechanisms and Human Resource Management Driven Organizations*. Doctoral Thesis. Univeritat Ramon Llull.
- Selltiz (1990). *Research Methods in Social Relations*. Publicado por Wadsworth Publishing Co Inc. ISBN 10: 0030329779 ISBN 13: 9780030329777. LONDON, Reino Unido.  
Recuperado de:  
[https://www.iberlibro.com/servlet/BookDetailsPL?bi=30223936097&searchurl=an%3DSelltiz%252C%2BClaire%26sortby%3D17&cm\\_sp=snippet-\\_-srp1-\\_-title1](https://www.iberlibro.com/servlet/BookDetailsPL?bi=30223936097&searchurl=an%3DSelltiz%252C%2BClaire%26sortby%3D17&cm_sp=snippet-_-srp1-_-title1)
- Trejo, H. (2019). *Recursos tecnológicos para la integración de la gamificación en el aula*. Revista tecnología, Ciencia y Educación N°13. Recuperado de:  
<https://www.tecnología-Ciencia-Educación.com>
- Wong, S. (2015). *Análisis de la gestión de recursos financieros en instituciones educativas de Jornada Escolar Completa UGEL*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Lima.

Anexos

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Título: Gestión de recursos en el nivel primario y secundario de la institución educativa “Cristiano Emaús”, Huaral – 2019

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE E INDICADORES				
			VARIABLE 1: GESTIÓN DE RECURSOS				
				Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores
<p><b>Problema general:</b></p> <p>¿Cuál es el nivel de la gestión de recursos en el nivel primario y secundario de la institución educativa “Cristiano Emaús”. Huaral – 2019.</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿Cuál es el nivel de la gestión de personal en el nivel primario y secundario de la institución educativa “Cristiano Emaús”. Huaral – 2019?</p> <p>¿Cuál es el nivel de la gestión de recursos educativos en el nivel primario y secundario de la institución educativa “Cristiano Emaús”. Huaral – 2019?</p> <p>¿Cuál es el nivel de la gestión de recursos financieros en el nivel primario y secundario de la institución educativa “Cristiano Emaús”. Huaral – 2019?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar el nivel de la gestión de recursos en el nivel primario y secundario de la institución educativa “Cristiano Emaús”. Huaral – 2019.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Determinar el nivel de la gestión de personal en el nivel primario y secundario de la institución educativa “Cristiano Emaús”. Huaral – 2019</p> <p>Determinar el nivel de la gestión de recursos educativos en el nivel primario y secundario de la institución educativa “Cristiano Emaús”. Huaral – 2019</p> <p>Determinar el nivel de la gestión de recursos financieros en el nivel primario y secundario de la institución educativa “Cristiano Emaús”. Huaral – 2019.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Existe diferencia en la gestión de recursos en el nivel primario y secundario de la institución educativa “Cristiano Emaús”. Huaral – 2019.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Existe diferencia en la gestión de personal en el nivel primario y secundario de la institución educativa “Cristiano Emaús”. Huaral – 2019</p> <p>Existe diferencia en la gestión de recursos educativos en el nivel primario y secundario de la institución educativa “Cristiano Emaús”. Huaral – 2019</p> <p>Existe diferencia en la gestión de recursos financieros en el nivel primario y secundario de la institución educativa “Cristiano Emaús”. Huaral – 2019.</p>					
			1. Gestión de personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis de las competencias del personal.</li> <li>- Organización de programas de formación docente.</li> <li>- Organización de programas de formación administrativa.</li> <li>- Se reconocen los desempeños del personal colaborador.</li> </ul>	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11	<p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>	
			2. Gestión de recursos educativos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Requerimiento de servicios a la institución educativa.</li> <li>- Disponibilidad de recursos educativos.</li> <li>- Actualización de recursos educativos.</li> </ul>	12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23		
			3. Gestión de recursos financieros	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disponibilidades de los recursos financieros.</li> <li>- Uso eficiente de los recursos financieros.</li> <li>- Reconocimiento económico al personal colaborador.</li> </ul>	24,25,26,27,28,29,30,31,32,33		

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p><b>TIPO:</b> Investigación básica de enfoque cuantitativo.</p> <p><b>DE NIVEL:</b> Comparativo.</p> <p><b>DISEÑO:</b> <b>No experimental, descriptivo comparativo.</b> <b>Transversal</b></p> <p>Esquematización donde M representa cada una de las muestras y O representa la Información recolectada de cada muestra “parte de la consideración, es recolectar información, realizando una comparación de datos generales.” (Sánchez y Reyes, 2002, p. 86)</p> <div style="text-align: center;">  <p> <math>G_1 \longrightarrow O_1</math>  <math>G_2 \longrightarrow O_2</math>  <math>G_3 \longrightarrow O_3</math> </p> <p style="text-align: right;"> <math>\longrightarrow = \text{ó} \neq</math> </p> </div>	<p><b>POBLACIÓN:</b> 65 docentes del nivel primaria y secundaria de la institución educativa “Cristiano Emaús”, Huaral – 2019</p> <p><b>TIPO DE MUESTREO:</b> No probabilístico.</p> <p><b>TAMAÑO DE MUESTRA:</b> 60 docentes.</p>	<p><b>Variable 1:</b> gestión de recursos.</p> <p><b>Técnica:</b> encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> cuestionario</p>	<p><b>Descriptiva:</b> Los datos fueron procesados en el programa Statistical Package Social Sciences SPSS 23, junto al Excel 2015.</p>

Anexo 2. Instrumento

**CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN DE RECURSOS**

Estimado (a) con el presente cuestionario se pretende obtener información referido a la gestión de recursos, para lo cual le solicitamos su colaboración respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar los procesos inherentes a la institución.

Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: Masculino ( ) Femenino ( )

Tiempo de servicio laboral: \_\_\_\_\_

Cargo que desempeña: \_\_\_\_\_

**ESCALA VALORATIVA**

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

VARIABLE: GESTIÓN DE RECURSOS						
Dimensión 1: Gestión del personal		Valoración				
Ítems	¿Las siguientes acciones se cumplen en mi escuela?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	El consejo directivo de la I.E. mantiene una fácil comunicación con todo el personal de la escuela.					
2	El consejo directivo de la I.E. tiene en cuenta la opinión del personal educativo, estudiantes y padres de familia.					
3	El consejo directivo de la I.E. crea espacios que fortalece el clima laboral entre todos los que conforman la familia educativa.					
4	El consejo directivo de la I.E. organiza capacitaciones direccionada a los docentes.					
5	El consejo directivo de la I.E. organiza capacitaciones direccionada al personal administrativo.					
6	El consejo directivo de la I.E. promueve el buen trato docente, estudiante y padres.					
7	El consejo directivo de la I.E. promueve el cumplimiento de los compromisos educativos.					
8	El consejo directivo de la I.E. estimula al docente cuando un estudiante alcanza un logro.					
9	El consejo directivo de la I.E. mantiene el área de recursos educativos en constante mantenimiento.					
10	El consejo directivo de la I.E. proporciona los recursos educativos facilitando el trabajo de los docentes.					
11	El consejo directivo de la I.E. proporciona y actualiza los recursos literarios de la biblioteca.					

<b>Dimensión 2: Gestión de recursos educativos</b>		<b>Valoración</b>				
<b>Ítems</b>	<b>¿Las siguientes acciones se cumplen en mi I.E.?</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
12	El consejo directivo de la I.E. proporciona el ambiente propicio para mantener los recursos educativos.					
13	El consejo directivo de la I.E. proporciona los ambientes en buenas condiciones para el uso de los recursos educativos.					
14	El consejo directivo de la I.E. proporciona la implementación de la biblioteca escolar.					
15	El consejo directivo de la I.E. motiva al personal docente el uso de los recursos pedagógicos.					
16	El consejo directivo de la I.E. cuenta con un control de inventario de los recursos pedagógicos existentes.					
17	El consejo directivo de la I.E. brinda las facilidades para el uso de los recursos pedagógicos.					
18	El consejo directivo de la I.E. promueve el uso de las TICS como parte de mejoría en la enseñanza.					
19	El consejo directivo de la I.E. proporciona el uso de internet a los docentes y estudiantes.					
20	El consejo directivo de la I.E. proporciona las herramientas tecnológicas para el uso pedagógico.					
21	El consejo directivo de la I.E. brinda mantenimiento a las herramientas tecnológicas existentes en la escuela.					
22	El consejo directivo de la I.E. promueve la investigación y creación de nuevos recursos educativos en los estudiantes.					
23	El consejo directivo de la I.E. incentiva a sus docentes la investigación y la creación de nuevos recursos educativos en los docentes.					
<b>Dimensión 3: Gestión de recursos financieros</b>		<b>Valoración</b>				
<b>Ítems</b>	<b>¿Las siguientes acciones se cumplen en mi I.E.?</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
24	El consejo directivo de la I.E. fomenta e involucra todos los sujetos que conforman la comunidad educativa en la obtención del presupuesto de la I.E.					
25	El consejo directivo de la I.E. direcciona los recursos económicos para solventar las insuficiencias de la escuela.					
26	El consejo directivo de la I.E. direcciona los recursos para la adquisición de los materiales.					
27	El consejo directivo de la I.E. direcciona presupuesto para los proyectos educativos.					
28	Los promotores de la I.E. rinden cuentas de los recursos económicos a su cargo.					
29	El director de la I.E. rinde cuentas de los recursos económicos a su cargo.					
30	El consejo directivo de la I.E. direcciona recursos para incentivar la labor del docente.					
31	El consejo directivo de la I.E. direcciona recursos económicos para incentivar el logro de los estudiantes.					
32	El consejo directivo de la I.E. direcciona recursos para la biblioteca escolar.					
33	El consejo directivo de la I.E. direcciona recursos para la implementación de la sala de cómputo.					

Anexo 3

Validación de instrumentos por juicio de expertos

**Anexo 4. Formato de validación de instrumentos**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION EDUCATIVA**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Gestión del personal</b>								
1	El consejo directivo de la I.E. mantiene una fácil comunicación con todo el personal de la escuela.	✓		✓		✓		
2	El consejo directivo de la I.E. tiene en cuenta la opinión del personal educativo, estudiantes y padres de familia.	✓		✓		✓		
3	El consejo directivo de la I.E. crea espacios que fortalece el clima laboral entre todos los que conforman la familia educativa.	✓		✓		✓		
4	El consejo directivo de la I.E. organiza capacitaciones direccionada a los docentes.	✓		✓		✓		
5	El consejo directivo de la I.E. organiza capacitaciones direccionada al personal administrativo.	✓		✓		✓		
6	El consejo directivo de la I.E. promoció el buen trato docente, estudiante y padres.	✓		✓		✓		
7	El consejo directivo de la I.E. promoció el cumplimiento de los compromisos educativos.	✓		✓		✓		
8	El consejo directivo de la I.E. estimula al docente cuando un estudiante alcanza un logro.	✓		✓		✓		
9	El consejo directivo de la I.E. mantiene el área de recursos educativos en constante mantenimiento.	✓		✓		✓		
10	El consejo directivo de la I.E. proporciona los recursos educativos facilitando el trabajo de los docentes.	✓		✓		✓		
11	El consejo directivo de la I.E. proporciona y actualiza los recursos literarios de la biblioteca.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: Gestión de recursos educativos</b>								
12	El consejo directivo de la I.E. proporciona el ambiente propicio para mantener los recursos educativos.	✓		✓		✓		
13	El consejo directivo de la I.E. proporciona los ambientes en buenas condiciones para el uso de los recursos educativos.	✓		✓		✓		
14	El consejo directivo de la I.E. proporciona la implementación de la biblioteca escolar.	✓		✓		✓		
15	El consejo directivo de la I.E. motiva al personal docente el uso de los recursos pedagógicos.	✓		✓		✓		

16	El consejo directivo de la I.E. cuenta con un control de inventario de los recursos pedagógicos existentes.	✓		✓		✓	
17	El consejo directivo de la I.E. brinda las facilidades para el uso de los recursos pedagógicos.	✓		✓		✓	
18	El consejo directivo de la I.E. promueve el uso de las TICS como parte de mejora en la enseñanza.	✓		✓		✓	
19	El consejo directivo de la I.E proporciona el uso de internet a los docentes y estudiantes.	✓		✓		✓	
20	El consejo directivo de la I.E. proporciona las herramientas tecnológicas para el uso pedagógico.	✓		✓		✓	
21	El consejo directivo de la I.E. brinda mantenimiento a las herramientas tecnológicas existentes en la escuela.	✓		✓		✓	
22	El consejo directivo de la I.E. promueve la investigación y creación de nuevos recursos educativos en los estudiantes.	✓		✓		✓	
23	El consejo directivo de la I.E. incentiva a sus docentes la investigación y la creación de nuevos recursos educativos en los docentes.	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 3: Gestión de recursos financieros</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
24	El consejo directivo de la I.E. fomenta e involucra todos los sujetos que conforman la comunidad educativa en la obtención del presupuesto de la I.E.	✓		✓		✓	
25	El consejo directivo de la I.E. direcciona los recursos económicos para solventar las insuficiencias de la escuela.	✓		✓		✓	
26	El consejo directivo de la I.E. direcciona los recursos para la adquisición de los materiales.	✓		✓		✓	
27	El consejo directivo de la I.E. direcciona presupuesto para los proyectos educativos.	✓		✓		✓	
28	Los promotores de la I.E. rinden cuentas de los recursos económicos a su cargo.	✓		✓		✓	
29	El director de la I.E. rinde cuentas de los recursos económicos a su cargo.	✓		✓		✓	
30	El consejo directivo de la I.E. direcciona recursos para incentivar la labor del docente.	✓		✓		✓	
31	El consejo directivo de la I.E. direcciona recursos económicos para incentivar el logro de los estudiantes.	✓		✓		✓	
32	El consejo directivo de la I.E. direcciona recursos para la biblioteca escolar.	✓		✓		✓	
33	El consejo directivo de la I.E. direcciona recursos para la implementación de la sala de cómputo.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr: M. Kelly Alarcón Díaz   DNI: 09328008

Especialidad del validador: Medellano

15 de 07 del 2019

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructor.
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

[Firma]  
Firma del Experto Informante

**Anexo 4. Formato de validación de instrumentos**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION EDUCATIVA**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Gestión del personal</b>							
1	El consejo directivo de la I.E. mantiene una fácil comunicación con todo el personal de la escuela.	✓		✓		✓		
2	El consejo directivo de la I.E. tiene en cuenta la opinión del personal educativo, estudiantes y padres de familia.	✓		✓		✓		
3	El consejo directivo de la I.E. crea espacios que fortalece el clima laboral entre todos los que conforman la familia educativa.	✓		✓		✓		
4	El consejo directivo de la I.E. organiza capacitaciones direccionada a los docentes.	✓		✓		✓		
5	El consejo directivo de la I.E. organiza capacitaciones direccionada al personal administrativo.	✓		✓		✓		
6	El consejo directivo de la I.E. promociona el buen trato docente, estudiante y padres.	✓		✓		✓		
7	El consejo directivo de la I.E. promociona el cumplimiento de los compromisos educativos.	✓		✓		✓		
8	El consejo directivo de la I.E. estimula al docente cuando un estudiante alcanza un logro.	✓		✓		✓		
9	El consejo directivo de la I.E. mantiene el área de recursos educativos en constante mantenimiento.	✓		✓		✓		
10	El consejo directivo de la I.E. proporciona los recursos educativos facilitando el trabajo de los docentes.	✓		✓		✓		
11	El consejo directivo de la I.E. proporciona y actualiza los recursos literarios de la biblioteca.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Gestión de recursos educativos</b>							
		Si	No	Si	No	Si	No	
12	El consejo directivo de la I.E. proporciona el ambiente propicio para mantener los recursos educativos.	✓		✓		✓		
13	El consejo directivo de la I.E. proporciona los ambientes en buenas condiciones para el uso de los recursos educativos.	✓		✓		✓		
14	El consejo directivo de la I.E. proporciona la implementación de la biblioteca escolar.	✓		✓		✓		
15	El consejo directivo de la I.E. motiva al personal docente el uso de los recursos pedagógicos.	✓		✓		✓		

16	El consejo directivo de la I.E. cuenta con un control de inventario de los recursos pedagógicos existentes.	✓		✓		✓	
17	El consejo directivo de la I.E. brinda las facilidades para el uso de los recursos pedagógicos.	✓		✓		✓	
18	El consejo directivo de la I.E. promueve el uso de las TICS como parte de mejora en la enseñanza.	✓		✓		✓	
19	El consejo directivo de la I.E. proporciona el uso de internet a los docentes y estudiantes.	✓		✓		✓	
20	El consejo directivo de la I.E. proporciona las herramientas tecnológicas para el uso pedagógico.	✓		✓		✓	
21	El consejo directivo de la I.E. brinda mantenimiento a las herramientas tecnológicas existentes en la escuela.	✓		✓		✓	
22	El consejo directivo de la I.E. promueve la investigación y creación de nuevos recursos educativos en los estudiantes.	✓		✓		✓	
23	El consejo directivo de la I.E. incentiva a sus docentes la investigación y la creación de nuevos recursos educativos en los docentes.	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 3: Gestión de recursos financieros</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
24	El consejo directivo de la I.E. fomenta e involucra todos los sujetos que conforman la comunidad educativa en la obtención del presupuesto de la I.E.	✓		✓		✓	
25	El consejo directivo de la I.E. direcciona los recursos económicos para solventar las insuficiencias de la escuela.	✓		✓		✓	
26	El consejo directivo de la I.E. direcciona los recursos para la adquisición de los materiales.	✓		✓		✓	
27	El consejo directivo de la I.E. direcciona presupuesto para los proyectos educativos.	✓		✓		✓	
28	Los promotores de la I.E. rinden cuentas de los recursos económicos a su cargo.	✓		✓		✓	
29	El director de la I.E. rinde cuentas de los recursos económicos a su cargo.	✓		✓		✓	
30	El consejo directivo de la I.E. direcciona recursos para incentivar la labor del docente.	✓		✓		✓	
31	El consejo directivo de la I.E. direcciona recursos económicos para incentivar el logro de los estudiantes.	✓		✓		✓	
32	El consejo directivo de la I.E. direcciona recursos para la biblioteca escolar.	✓		✓		✓	
33	El consejo directivo de la I.E. direcciona recursos para la implementación de la sala de cómputo.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable  |    Aplicable después de corregir |    No aplicable |   

Apellidos y nombres del juez validador, Dr.: rocío Fernández y Alm ..... DNI: 40043433

Especialidad del validador: Dr. en Educación .....

16 de 08 del 2019

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructor.  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

.....  
Firma del Experto Informante



**Anexo 4. Formato de validación de instrumentos**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION EDUCATIVA**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Gestión del personal</b>							
1	El consejo directivo de la I.E. mantiene una fácil comunicación con todo el personal de la escuela.	/		/		/		
2	El consejo directivo de la I.E. tiene en cuenta la opinión del personal educativo, estudiantes y padres de familia.	/		/		/		
3	El consejo directivo de la I.E. crea espacios que fortalece el clima laboral entre todos los que conforman la familia educativa.	/		/		/		
4	El consejo directivo de la I.E. organiza capacitaciones direccionada a los docentes.	/		/		/		
5	El consejo directivo de la I.E. organiza capacitaciones direccionada al personal administrativo.	/		/		/		
6	El consejo directivo de la I.E. promociona el buen trato docente, estudiante y padres.	/		/		/		
7	El consejo directivo de la I.E. promociona el cumplimiento de los compromisos educativos.	/		/		/		
8	El consejo directivo de la I.E. estimula al docente cuando un estudiante alcanza un logro.	/		/		/		
9	El consejo directivo de la I.E. mantiene el área de recursos educativos en constante mantenimiento.	/		/		/		
10	El consejo directivo de la I.E. proporciona los recursos educativos facilitando el trabajo de los docentes.	/		/		/		
11	El consejo directivo de la I.E. proporciona y actualiza los recursos literarios de la biblioteca.	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 2: Gestión de recursos educativos</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
12	El consejo directivo de la I.E. proporciona el ambiente propicio para mantener los recursos educativos.	/		/		/		
13	El consejo directivo de la I.E. proporciona los ambientes en buenas condiciones para el uso de los recursos educativos.	/		/		/		
14	El consejo directivo de la I.E. proporciona la implementación de la biblioteca escolar.	/		/		/		
15	El consejo directivo de la I.E. motiva al personal docente el uso de los recursos pedagógicos.	/		/		/		

16	El consejo directivo de la I.E. cuenta con un control de inventario de los recursos pedagógicos existentes.	/		/		/	
17	El consejo directivo de la I.E. brinda las facilidades para el uso de los recursos pedagógicos.	/		/		/	
18	El consejo directivo de la I.E. promueve el uso de las TICS como parte de mejoría en la enseñanza.	/		/		/	
19	El consejo directivo de la I.E. proporciona el uso de internet a los docentes y estudiantes.	/		/		/	
20	El consejo directivo de la I.E. proporciona las herramientas tecnológicas para el uso pedagógico.	/		/		/	
21	El consejo directivo de la I.E. brinda mantenimiento a las herramientas tecnológicas existentes en la escuela.	/		/		/	
22	El consejo directivo de la I.E. promueve la investigación y creación de nuevos recursos educativos en los estudiantes.	/		/		/	
23	El consejo directivo de la I.E. incentiva a sus docentes la investigación y la creación de nuevos recursos educativos en los docentes.	/		/		/	
	<b>DIMENSIÓN 3: Gestión de recursos financieros</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
24	El consejo directivo de la I.E. fomenta e involucra todos los sujetos que conforman la comunidad educativa en la obtención del presupuesto de la I.E.	/		/		/	
25	El consejo directivo de la I.E. direcciona los recursos económicos para solventar las insuficiencias de la escuela.	/		/		/	
26	El consejo directivo de la I.E. direcciona los recursos para la adquisición de los materiales.	/		/		/	
27	El consejo directivo de la I.E. direcciona presupuesto para los proyectos educativos.	/		/		/	
28	Los promotores de la I.E. rinden cuentas de los recursos económicos a su cargo.	/		/		/	
29	El director de la I.E. rinde cuentas de los recursos económicos a su cargo.	/		/		/	
30	El consejo directivo de la I.E. direcciona recursos para incentivar la labor del docente.	/		/		/	
31	El consejo directivo de la I.E. direcciona recursos económicos para incentivar el logro de los estudiantes.	/		/		/	
32	El consejo directivo de la I.E. direcciona recursos para la biblioteca escolar.	/		/		/	
33	El consejo directivo de la I.E. direcciona recursos para la implementación de la sala de cómputo.	/		/		/	



Anexo 4. Base de datos de la variable gestión de recursos

VARIABLE: GESTIÓN DE RECURSOS – NIVEL PRIMARIA																																					
Nº	Gestión del personal											D1	Gestión de recursos educativos											D2	Gestión de recursos financieros										D3	V	
	Ítems												Ítems												Ítems												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22		23	24	25	26	27	28	29	30	31	32			33
1	3	2	3	5	2	4	3	3	3	5	5	38	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	5	51	2	3	5	3	1	1	2	5	5	4	31	120
2	4	4	2	4	2	5	5	3	3	4	4	40	3	3	5	3	4	5	4	3	4	3	3	3	43	2	3	4	3	1	1	3	4	4	5	30	113
3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	5	5	35	2	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	47	1	4	4	3	1	1	2	3	5	4	28	110
4	1	3	3	5	3	4	5	2	2	4	4	36	3	2	5	3	4	3	4	4	5	5	5	5	48	2	3	4	4	2	2	3	4	5	3	32	116
5	5	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	36	4	2	4	4	3	4	5	3	3	4	3	3	42	1	3	5	3	1	1	1	3	4	4	26	104
6	4	3	2	4	3	4	4	3	3	5	4	39	2	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	47	2	3	3	3	2	1	3	5	5	5	32	118
7	5	2	3	3	2	5	3	2	3	4	3	35	3	3	5	4	5	5	5	3	4	3	5	4	49	3	3	4	3	1	1	3	5	4	4	31	115
8	3	3	3	5	2	4	5	2	3	3	4	37	4	4	5	5	4	5	4	3	4	3	4	5	50	1	4	5	4	3	2	3	4	3	5	34	121
9	4	3	3	3	2	4	4	3	2	4	5	37	3	3	5	4	3	5	4	4	4	4	3	4	46	2	3	5	3	1	1	3	3	4	4	29	112
10	3	2	3	4	2	4	3	2	3	5	4	35	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	47	1	4	4	2	2	3	1	4	5	5	31	113
11	3	5	3	3	2	3	4	3	3	3	4	36	3	3	5	4	5	4	5	2	5	5	5	5	51	2	5	4	2	1	1	3	5	3	4	30	117
12	3	4	2	3	2	5	5	2	2	3	5	36	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	3	3	51	1	3	3	2	1	1	2	5	3	5	26	113
13	5	2	3	3	2	4	3	3	3	5	5	38	2	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	49	1	4	3	3	2	1	3	5	5	4	31	118
14	4	3	2	4	1	5	4	2	2	3	4	34	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	48	1	3	4	3	3	2	2	5	4	3	30	112
15	2	2	2	3	2	3	5	3	2	4	4	32	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	44	2	3	5	3	1	1	3	4	5	4	31	107
16	1	3	3	4	1	4	3	3	3	5	4	34	3	3	5	4	5	4	5	2	5	3	5	5	49	2	3	4	4	3	2	3	3	3	5	32	115
17	2	2	2	4	1	3	4	4	3	3	4	32	3	3	4	5	4	4	5	3	3	4	5	5	48	2	3	5	3	1	1	2	4	4	4	29	109
18	3	3	3	4	2	4	5	3	3	4	4	38	3	3	4	4	5	4	5	4	3	4	3	3	45	1	4	3	2	1	1	3	3	5	5	28	111
19	3	3	2	4	2	3	5	2	3	3	5	35	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	48	1	3	4	3	1	2	2	4	4	4	28	111
20	4	3	3	3	1	4	5	3	2	4	4	36	4	4	5	5	3	3	4	4	3	3	4	4	46	1	5	5	3	1	1	3	5	3	5	32	114
21	5	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	38	2	2	5	3	4	4	5	3	4	4	4	3	43	1	3	4	3	2	2	3	5	4	3	30	111
22	3	2	3	4	1	5	4	4	2	4	4	36	3	3	3	4	5	5	4	3	4	3	5	5	47	2	4	5	3	2	1	2	5	5	3	32	115
23	4	3	2	3	2	5	4	3	3	5	3	37	2	4	5	3	4	4	5	3	5	5	4	4	48	1	4	3	3	1	1	3	4	4	5	29	114
24	3	2	3	4	2	4	3	2	3	5	4	35	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	47	1	4	4	2	2	3	1	4	5	5	31	113
25	3	5	3	3	2	3	4	3	3	3	4	36	3	3	5	4	5	4	5	2	5	5	5	5	51	2	5	4	2	1	1	3	5	3	4	30	117
26	3	4	2	3	2	5	5	2	2	3	5	36	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	3	3	51	1	3	3	2	1	1	2	5	3	5	26	113
27	5	2	3	3	2	4	3	3	3	5	5	38	2	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	49	1	4	3	3	2	1	3	5	5	4	31	118
28	1	3	3	4	1	4	3	3	3	5	4	34	3	3	5	4	5	4	5	2	5	3	5	5	49	2	3	4	4	3	2	3	3	3	5	32	115
29	2	2	2	4	1	3	4	4	3	3	4	32	3	3	4	5	4	4	5	3	3	4	5	5	48	2	3	5	3	1	1	2	4	4	4	29	109
30	3	3	3	4	2	4	5	3	3	4	4	38	3	3	4	4	5	4	5	4	3	4	3	3	45	1	4	3	2	1	1	3	3	5	5	28	111

**VARIABLE: GESTIÓN DE RECURSOS – NIVEL SECUNDARIA**

Nº	Gestión del personal											D1	Gestión de recursos educativos											D2	Gestión de recursos financieros											D3	V
	Ítems												Ítems												Ítems												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22		23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33		
1	3	2	1	2	1	4	2	1	3	3	3	25	3	4	3	3	3	3	5	1	2	3	1	2	33	1	3	3	3	2	2	1	3	2	3	23	81
2	3	3	2	2	1	4	4	1	3	3	3	29	3	3	2	4	4	3	5	1	2	3	2	3	35	1	2	3	3	2	3	1	2	2	3	22	86
3	3	3	1	2	1	3	2	2	3	3	3	26	3	3	2	5	5	3	5	1	2	3	2	3	37	1	4	3	1	1	3	1	3	1	3	21	84
4	4	3	2	2	1	3	1	2	4	3	2	27	3	4	5	3	5	3	5	2	3	2	2	3	40	1	2	2	2	1	4	3	3	3	4	25	92
5	3	2	1	2	1	4	2	2	3	3	2	25	3	3	3	4	4	4	3	1	2	3	2	2	34	3	4	3	1	1	3	1	3	3	3	25	84
6	3	3	1	2	1	4	1	2	3	3	3	26	2	4	3	3	4	5	3	2	4	3	2	2	37	2	4	3	3	1	2	2	3	1	5	26	89
7	2	2	2	2	2	4	2	2	5	2	3	28	2	3	3	3	4	5	3	1	1	3	2	2	32	1	3	1	3	1	3	3	4	3	3	25	85
8	3	3	2	1	1	3	3	1	3	3	3	26	1	4	2	3	4	4	5	2	3	2	2	1	33	1	3	3	3	2	3	1	3	3	5	27	86
9	2	3	1	2	1	3	2	1	4	3	3	25	2	3	3	4	4	4	3	1	2	3	1	3	33	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	23	81
10	3	2	2	1	2	4	1	1	3	3	4	26	3	3	5	3	5	3	4	2	1	3	2	2	36	3	1	3	1	1	5	3	2	3	3	25	87
11	3	2	2	2	2	4	2	1	4	3	3	28	2	4	3	3	5	5	5	2	3	3	3	1	39	1	3	3	1	5	4	1	3	5	1	27	94
12	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	3	31	2	2	5	2	5	3	3	1	2	2	2	3	32	2	2	3	3	1	3	3	4	3	5	29	92
13	2	2	2	2	2	4	3	1	3	3	3	27	3	2	3	3	5	4	4	1	2	2	3	1	33	2	3	3	1	2	5	3	3	3	3	28	88
14	3	3	3	1	1	4	3	2	4	4	3	31	3	3	3	4	5	5	2	1	2	2	1	1	32	2	2	1	3	1	2	1	4	4	3	23	86
15	3	4	3	2	1	4	2	1	3	3	4	30	2	4	2	3	5	4	5	2	3	2	1	1	34	1	2	2	1	3	3	3	3	3	3	24	88
16	3	3	3	1	2	4	1	2	3	5	2	29	2	3	5	5	4	5	3	1	1	2	1	3	35	1	2	2	2	1	1	1	3	3	5	21	85
17	2	3	3	1	2	3	3	1	4	3	1	26	2	4	5	3	5	5	5	2	2	2	1	3	39	1	3	2	3	2	5	3	2	3	3	27	92
18	2	4	2	1	2	4	1	2	4	3	1	26	2	3	2	2	4	4	4	1	2	2	1	3	30	1	2	3	2	4	4	2	3	5	5	31	87
19	4	3	2	2	2	5	1	1	4	3	1	28	3	3	3	3	5	4	4	2	1	1	2	2	33	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	24	85
20	3	3	1	1	2	4	2	2	4	4	3	29	1	3	2	3	5	5	4	2	1	3	2	2	33	1	2	3	3	2	3	1	4	2	5	26	88
21	4	3	1	3	2	5	2	1	3	3	2	29	1	3	4	4	4	3	5	2	1	1	1	2	31	2	3	2	1	2	3	3	3	4	3	26	86
22	3	3	1	3	1	5	2	3	4	4	2	31	1	4	3	5	5	4	5	1	2	2	1	3	36	2	1	3	3	1	5	1	3	5	4	28	95
23	3	2	1	3	2	4	3	1	3	3	2	27	3	4	2	5	4	5	5	1	2	1	1	3	36	2	2	2	2	4	3	3	3	5	3	29	92
24	4	2	2	3	2	3	3	2	3	4	3	31	2	3	2	4	4	3	4	1	3	1	1	2	30	2	3	3	2	1	1	2	5	3	5	27	88
25	4	3	2	1	2	4	2	3	3	4	3	31	2	3	3	5	4	5	4	2	2	1	2	3	36	2	1	2	2	1	3	2	2	3	3	21	88
26	3	3	1	2	1	5	3	2	3	4	3	30	3	3	5	3	5	3	4	2	3	3	2	3	39	1	2	3	3	2	2	3	3	4	1	24	93
27	2	2	2	1	1	3	2	1	3	3	2	22	1	3	5	4	4	5	4	1	3	3	1	1	35	2	2	2	1	4	3	3	2	5	3	27	84
28	2	2	1	1	2	4	2	2	4	3	1	24	3	3	2	2	5	3	3	2	3	1	2	1	30	1	2	3	3	2	2	1	3	4	2	23	77
29	2	2	2	1	1	3	2	1	4	3	1	22	1	4	4	3	5	3	3	2	3	2	1	2	33	2	3	3	2	1	3	3	3	5	2	27	82
30	3	3	2	1	1	3	3	1	3	3	3	26	1	4	2	3	4	4	5	2	3	2	2	1	33	1	3	3	3	2	3	1	3	3	5	27	86

## Anexo 5. Presentación de la confiabilidad del instrumento

### Base de datos de la prueba piloto sobre gestión de recursos

#### Fiabilidad

#### Escala: Gestión de recursos

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,898	33

## Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. El consejo directivo de la I.E. mantiene una fácil comunicación con todo el personal de la escuela.	95,4500	331,524	,101	,900
2. El consejo directivo de la I.E. tiene en cuenta la opinión del personal educativo, estudiantes y padres de familia.	95,8500	295,608	,762	,889
3. El consejo directivo de la I.E. crea espacios que fortalece el clima laboral entre todos los que conforman la familia educativa.	96,1500	301,924	,715	,890
4. El consejo directivo de la I.E. organiza capacitaciones direccionada a los docentes.	95,7500	312,197	,528	,894
5. El consejo directivo de la I.E. organiza capacitaciones direccionada al personal administrativo.	96,3000	303,274	,715	,890
6. El consejo directivo de la I.E. promociona el buen trato docente, estudiante y padres.	95,5000	328,789	,126	,901
7. El consejo directivo de la I.E. promociona el cumplimiento de los compromisos educativos.	96,0500	298,366	,803	,888
8. El consejo directivo de la I.E. estimula al docente cuando un alumno alcanza un logro.	95,6500	334,976	-,021	,903
9. El consejo directivo de la I.E. mantiene el área de recursos educativos en constante mantenimiento.	95,4000	330,989	,145	,899
10. El consejo directivo de la I.E. proporciona los recursos educativos facilitando el trabajo de los docentes.	95,2000	331,221	,057	,902
11. El consejo directivo de la I.E. proporciona y actualiza los recursos literarios de la biblioteca.	96,0000	300,737	,749	,889
12. El consejo directivo de la I.E. proporciona el ambiente propicio para mantener los recursos educativos.	95,5000	308,158	,596	,892
13. El consejo directivo de la I.E. proporciona los ambientes en buenas condiciones para el uso de los recursos educativos.	95,7000	320,326	,391	,896
14. El consejo directivo de la I.E. proporciona la implementación de la biblioteca escolar.	96,1000	303,463	,597	,892

15. El consejo directivo de la I.E. motiva al personal docente el uso de los recursos pedagógicos.	95,6000	334,147	-,004	,903
16. El consejo directivo de la I.E. cuenta con un control de inventario de los recursos pedagógicos existentes.	95,4000	330,989	,145	,899
17. El consejo directivo de la I.E. brinda las facilidades para el uso de los recursos pedagógicos.	96,1500	300,029	,788	,889
18. El consejo directivo de la I.E. promueve el uso de las TICS como parte de mejoría en la enseñanza.	95,4000	358,779	-,608	,911
19. El consejo directivo de la I.E. proporciona el uso de internet a los docentes y estudiantes.	96,0500	298,366	,803	,888
20. El consejo directivo de la I.E. proporciona las herramientas tecnológicas para el uso pedagógico.	95,4500	331,418	,072	,901
21. El consejo directivo de la I.E. brinda mantenimiento a las herramientas tecnológicas existentes en la escuela.	96,1500	300,029	,788	,889
22. El consejo directivo de la I.E. promueve la investigación y creación de nuevos recursos educativos en los estudiantes.	94,3000	334,853	-,010	,901
23. El consejo directivo de la I.E. incentiva a sus docentes la investigación y la creación de nuevos recursos educativos en los docentes.	94,1500	318,661	,499	,895
24. El consejo directivo de la I.E. fomenta e involucra todos los sujetos que conforman la comunidad educativa en la obtención del presupuesto de la I.E.	95,7000	320,326	,391	,896
25. El consejo directivo de la I.E. direcciona los recursos económicos para solventar las insuficiencias de la escuela.	96,0500	298,366	,803	,888
26. El consejo directivo de la I.E. direcciona los recursos para la adquisición de los recursos pedagógicos.	95,4500	331,418	,072	,901
27. El consejo directivo de la I.E. direcciona presupuesto para la ejecución de proyectos educativos.	96,1000	298,937	,760	,889
28. Los promotores de la I.E. rinden cuentas de los recursos económicos a su cargo.	96,0500	298,366	,803	,888
29. El director de la I.E. rinde cuentas de los recursos económicos a su cargo.	95,3000	322,537	,267	,898

30. El consejo directivo de la I.E. direcciona recursos para incentivar la labor del docente.	95,7000	320,326	,391	,896
31. El consejo directivo de la I.E. direcciona recursos económicos para incentivar el logro de los estudiantes.	96,0500	298,366	,803	,888
32. El consejo directivo de la I.E. direcciona recursos para la biblioteca escolar.	96,1500	300,029	,788	,889
33. El consejo directivo de la I.E. direcciona recursos para la implementación de la sala de cómputo.	95,0000	339,789	-,163	,903

---



---

## Anexo 6. Prueba de Mann-Whitney

\*Resultado6 [Documento6] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Logaritmo
- Pruebas NPar
  - Títulos
  - Notas
  - Prueba de Mann-Whitney
    - Títulos
    - Rangos
    - Estadísticos de prueba

### Prueba de Mann-Whitney

**Rangos**

	Nivel Educativo	N	Rango promedio	Suma de rangos
Gestión de Recursos	Docentes de primaria	30	42,37	1271,00
	Docentes de secundaria	30	18,63	559,00
	Total	60		
Gestión del personal	Docentes de primaria	30	42,22	1266,50
	Docentes de secundaria	30	18,78	563,50
	Total	60		
Gestión de recursos educativos	Docentes de primaria	30	44,27	1328,00
	Docentes de secundaria	30	16,73	502,00
	Total	60		
Gestión de recursos financieros	Docentes de primaria	30	21,03	631,00
	Docentes de secundaria	30	39,97	1199,00
	Total	60		

**Estadísticos de prueba<sup>a</sup>**

	Gestión de Recursos	Gestión del personal	Gestión de recursos educativos	Gestión de recursos financieros
U de Mann-Whitney	94,000	98,500	37,000	166,000
W de Wilcoxon	559,000	563,500	502,000	631,000
Z	-5,269	-5,216	-6,116	-4,209
Sig. asintótica (bilateral)	,000	,000	,000	,000

a. Variable de agrupación: Nivel Educativo

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode.ON | H: 186, W: 545 pt.



## Dictamen Final

Vista la Tesis:

**GESTIÓN DE RECURSOS EN EL NIVEL PRIMARIO Y SECUNDARIO DE LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA CRISTIANO EMAÚS, HUARAL, 2019**

Y encontrándose levantadas las observaciones prescritas en el Dictamen, del graduando(a):

**PAREDES QUILLAY JOSÉ GREGORIO**

Considerando:

Que se encuentra conforme a lo dispuesto por el artículo 36 del REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO 2013 con RD N° 3902-2013/EPG-UCV, se DECLARA:

Que la presente Tesis se encuentra autorizada con las condiciones mínimas para ser sustentada, previa Resolución que le ordene la Unidad de Posgrado; asimismo, durante la sustentación el Jurado Calificador evaluará la defensa de la tesis y como documento respectivamente, indicando las observaciones a ser subsanadas en un tiempo máximo de seis meses a partir de la sustentación de la tesis.

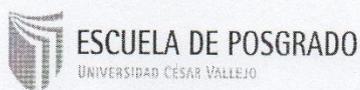
Comuníquese y archívese.

Lima, 10 de agosto del 2019

  
.....  
Mg. Santiago A. Gallarday Morales  
Asesor de la tesis

  
.....  
Dr. Edwin Alberto Martínez López  
Revisor de la tesis

## Anexo 8. Acta de Aprobación de originalidad de Tesis



### Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Santiago A. Gallarday Morales, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada “**Gestión de recursos en el nivel primario y secundario de la institución educativa Cristiano Emaús, Huaral, 2019**” del estudiante **José Gregorio Paredes Quillay**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El que suscribe analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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.

Lima, 03 de agosto del 2019

  
Santiago Aquiles Gallarday Morales  
DNI: 09975909

## Anexo 9. Reporte del Turnitin

Feedback Studio - Mozilla Firefox  
https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1049816763&o=1157327707&s=1&lang=es

feedback studio | Gestión de recursos en el nivel primario y secundario de la in... /0 7 de 62

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN  
Gestión de recursos en el nivel primario y secundario de la institución educativa "Cristiano Emaús", Huaral - 2019  
TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**AUTOR:**  
Br. José Gregorio Paredes Quillay  
ORCID: 0000-0002-7683-068

**ASESOR:**  
Mg. Santiago Gallarday Morales  
ORCID: 0000-0002-0452-5862

**Resumen de coincidencias**

**17 %**

ver fuentes en inglés (beta)

Coincidencias

Número	Fuente	Porcentaje
1	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	7 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3 %
3	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	1 %
4	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	1 %
5	www.gestaenlinea.com Fuente de Internet	<1 %
6	redsocialeducativa.eur... Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 28 | Número de palabras: 7342 | Text-only Report | High Resolution | Activado

07:33 p. m. 3/08/2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

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

..... Paredes Quillay, José Gregorio .....

D.N.I. : ..... 46604514 .....

Domicilio : ..... Asoc. Villa el Paraíso Mz.A Lt.01 - Huaral .....

Teléfono : Fijo : ..... 246-5224 ..... Móvil : ..... 923 803 698 .....

E-mail : ..... joseparedes\_peru@hotmail.com .....

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : .....

Escuela : .....

Carrera : .....

Título : .....

Tesis de Posgrado

Maestría  Doctorado

Grado : ..... Maestro .....

Mención: ..... Administración de la Educación .....

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

..... Paredes Quillay, José Gregorio .....

Título de la tesis:

..... Gestión de recursos en el nivel primario y secundario .....

..... de la institución educativa "Cristiano Emaés", Huaral-2019 .....

Año de publicación : ..... 2019 .....

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

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,  
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : .....  .....

Fecha : ..... 16/11/19 .....



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

### ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

José Gregorio Paredes Quillay

INFORME TITULADO:

Gestión de recursos en el nivel primario y secundario de la  
institución educativa "Cristiano Emaús", Huaral - 2019.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestro en Administración de la Educación

SUSTENTADO EN FECHA: 15 de agosto de 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por unanimidad



[Firma]  
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN