



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

La gestión directiva en el cumplimiento del Compromisos de
Planificación Estratégica en las Instituciones Educativas de la UGEL
02 en Lima Metropolitana, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Segovia Pimentel, Kary Bertha (ORCID: 0000-0003-2866-6122)

ASESOR:

Dr. Núñez Lira, Luis Alberto (ORCID: 0000-0003-3542-9117)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

Lima – Perú

2021

DEDICATORIA

A Dios por brindarme salud, mis padres Dora y Hugo y esposo Luis por su comprensión, motivación, apoyo constante que me han permitido culminar la maestría con éxitos.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme fuerzas para culminar con éxitos la Maestría.

A la Universidad César Vallejo, que me brindó la oportunidad de fortalecer mis competencias personales y profesionales para obtener el grado de Magíster en Gestión Pública.

A los docentes de la Escuela de Posgrado de la UCV, por sus enseñanzas que son un referente en mi labor profesional.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE DE CONTENIDOS	IV
ÍNDICE DE TABLAS	V
ÍNDICE DE FIGURAS	VII
RESUMEN	VIII
ABSTRACT	IX
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	23
3.1. Tipo y diseño de investigación	23
3.2. Variables y operacionalización	24
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	27
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	28
3.5. Procedimientos	32
3.6. Método de análisis de datos	32
3.7. Aspectos éticos	33
IV. RESULTADOS	34
V. DISCUSIÓN	42
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS	49
ANEXOS	57

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Matriz de operacionalización: Gestión directiva	25
Tabla 2.	Matriz de operacionalización: Planificación estratégica	26
Tabla 3.	Ficha técnica: Gestión directiva	28
Tabla 4.	Baremación: Gestión directiva	29
Tabla 5.	Ficha técnica: Planificación estratégica	29
Tabla 6.	Baremación: Planificación estratégica	30
Tabla 7.	Juicio de expertos	30
Tabla 8.	Niveles de confiabilidad	30
Tabla 9.	Estadístico de fiabilidad. Gestión directiva	31
Tabla 10.	Estadístico de fiabilidad. Planificación estratégica	31
Tabla 11.	Prueba de normalidad	32
Tabla 12.	Niveles de la variable. Gestión directiva	34
Tabla 13.	Niveles de la variable. Planificación estratégica	35
Tabla 14.	Gestión directiva y planificación estratégica	36
Tabla 15.	Prueba de bondad de ajuste. Gestión directiva en la planificación estratégica	37
Tabla 16.	Pseudo coeficiente de determinación. Gestión directiva en la planificación estratégica	37
Tabla 17.	Prueba de bondad de ajuste. Gestión directiva en la eficacia del servicio educativo	38
Tabla 18.	Pseudo coeficiente de determinación. Gestión directiva en la eficacia del servicio educativo	38
Tabla 19.	Prueba de bondad de ajuste. Gestión directiva en la mejora continua	39
Tabla 20.	Pseudo coeficiente de determinación. Gestión directiva en la mejora continua	39
Tabla 21.	Prueba de bondad de ajuste. Gestión directiva en la programación institucional	40
Tabla 22.	Pseudo coeficiente de determinación. Gestión directiva en la programación institucional	40
Tabla 23.	Prueba de bondad de ajuste. Gestión directiva en el proceso pedagógico	41

Tabla 24. Pseudo coeficiente de determinación. Gestión directiva en el proceso pedagógico

41

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Elementos de comunidad educativa	8
Figura 2.	Funciones del Personal Directivo	11
Figura 3.	Niveles de la variable. Gestión directiva	34
Figura 4.	Niveles de la variable. Planificación estratégica	35
Figura 5.	Gestión directiva y planificación estratégica	36

RESUMEN

La presente investigación tiene como finalidad establecer como la gestión directiva influye en el cumplimiento de los compromisos de la Planificación Estratégica en las instituciones Educativas en la UGEL 02 en Lima Metropolitana, 2019. Fue explicativa, cuantitativa, básica, no experimental y transversal, la población estuvo conformada por 405 instituciones educativas de la UGEL 02 y la muestra fue de 118. Se logró determinar que la variable gestión directiva influye positivamente con el cumplimiento de los compromisos de la Planificación Estratégica en las instituciones Educativas en la UGEL 02 en Lima Metropolitana, 2019, demostrada con la prueba del pseudo R cuadrado, se tiene la dependencia porcentual de las variables en las instituciones Educativas en la Unidad de Gestión educativa Local 02. El resultado del coeficiente de Nagalkerke donde el 78.6% es la influencia de la gestión directiva en la planificación estratégica.

Palabras claves: Gestión directiva, planificación estratégica, mejora continua, programación

ABSTRACT

The purpose of this research is to establish how directive management influences the fulfillment of the Strategic Planning commitments in Educational institutions at UGEL 02 in Metropolitan Lima, 2019. It was explanatory, quantitative, basic, non-experimental and transversal, the population It was made up of 405 educational institutions of the UGEL 02 and the sample was 118. It was possible to determine that the managerial management variable has a positive influence on the fulfillment of the commitments of the Strategic Planning in the Educational institutions in the UGEL 02 in Metropolitan Lima, 2019, demonstrated with the pseudo R squared test, there is the percentage dependence of the variables in the Educational institutions in the Local Educational Management Unit 02. The result of the Nagalkerke coefficient where 78.6% is the influence of the directive management in the strategic planning.

Keywords: Executive management, strategic planning, continuous improvement, programming

I. INTRODUCCIÓN

UNESCO (2013) señaló que desde hace más de 20 años a nivel mundial existe una creciente preocupación por el acceso de las personas a un servicio de calidad generando como resultado mesas de trabajo inter instituciones entre sector público y privado desarrollando una agenda educativa común teniendo como marco de referencia la Declaración de los Derechos Humanos (Asamblea General Naciones Unidas, 1948), que indica que todos tenemos derecho acceder a la educación (UNESCO, 2017), refiriéndose a ella como un elemento estratégico que permitirá el desarrollo sostenible e integral de los países y sus ciudadanos. Instituciones como Unesco, BID entre otras, han desarrollado acciones conjuntas de asistencia técnica y de recurso con la finalidad de centrar los esfuerzos del estado hacia el acceso al servicio con el fin de disminuir la brecha del servicio, la UNESCO (2017), señaló que se observaron diversas estrategias tomando vital relevancia la gestión educativa y su descentralización, así también el desarrollo docente y de los aprendizajes por parte de los estudiantes.

El país se suma a este proceso de la modernización del Estado con la finalidad de lograr la eficiencia y calidad del valor público que se entrega a los usuarios de los diversos sectores mediante la optimización del uso de los recursos públicos por parte de los funcionarios públicos y la provisión pertinente, permitiendo acortar las brechas de acceso a servicios básicos de calidad. La educación es uno de los sectores prioritarios, identificado como medio fundamental que permite superar las desigualdades sociales mediante el desarrollo de competencias y capacidades técnicas y sociales de las personas permitiendo el ejercicio y acceso a los canales de participación ciudadana en condiciones de equidad, inclusión y oportunidades de agencia económica.

La eficiencia y calidad en el sector educativo son las claves que permiten al Estado garantizar el acceso a una vida digna a los ciudadanos ubicando a la persona en el punto central donde convergen y se observan las diversas acciones de mejora del proceso educativo, la institución responsable del diseño e implementación de políticas es el Ministerio de Educación - MINEDU, delegando a las Direcciones Regionales y Unidades de Gestión Local, la labor

de adecuación, diseño, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Regional y Nacional. En el ámbito comunitario son las Instituciones Educativas las responsables de brindar el servicio a los estudiantes con la finalidad que logren el desarrollo de competencias y capacidades necesarias durante su proceso de formación educativa. El personal directivo designado de acuerdo al proceso de evaluación meritocrático es el responsable de desarrollar una gestión pedagógica e institucional eficiente.

El Ministerio de Educación ha venido implementando a partir del año 2002 el proceso de descentralización para la transferencia de funciones a los gobiernos regionales y locales hasta las 2008 responsabilidades centradas en el ámbito de la educación básica. Estas acciones marcan el proceso de mejora continuo que se pretende implementar en el sector a partir de la Gestión por Resultados caracterizada por ser descentralizada, participativa, transparente que facilite el acceso de información, rendición de cuentas y orientadas al cumplimiento de las metas planificadas. Así mismo el Estado a través del SINEACE instancia creada por la Ley N° 28740 Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (Congreso de la República del Perú, 2006), tiene como finalidad validar la calidad educativa mediante la certificación y calidad define criterios e indicadores, el responsable de realizar el proceso de acreditación es el directivo que deberá diseñar y liderar la implementación de planificación estratégica institucional que contienen los compromisos de Gestión en las Instituciones Educativas las cuales están relacionadas aún como un conjunto de elementos e interrelaciones entre docentes, estudiantes, padres de familia y comunidad.

El ente rector registra 26 Direcciones Regionales de Educación las cuales tienen a su cargo 220 Unidades de Gestión Educativa Local a nivel nacional en relación al total Lima Metropolitana cuenta con 7 UGEL. La UGEL 02 tiene bajo su gestión 405 instituciones educativas, los cuales han logrado su designación mediante proceso de evaluación meritocrático referido al Marco del Buen Desempeño Directivo (Ministerio de Educación, 2014).

En este sentido se genera la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo influye la gestión directiva en el cumplimiento de los compromisos de la

Planificación Estratégica en las Instituciones Educativas en la UGEL 02 en Lima Metropolitana, 2019? Los problemas específicos (Ver Anexo 1)

El valor teórico de la presente investigación buscó aportar con conocimientos teóricos sobre la gestión directiva y como ayudó a lograr mejorar los resultados que las instituciones educativas y la UGEL, por lo que la investigación fue relevante en función al análisis que se desarrolló y la contrastación de los resultados que generó a partir de la aplicación del instrumento, las conclusiones y recomendaciones que se desprendieron como aporte en la promoción de una gestión educativa más eficiente.

El presente trabajo pretende aporte en los fundamentos científicos desde la creación un instrumento que facilite la medición de la gestión directiva y permita identificar la dimensión de la variable cumplimiento los compromisos de planificación estratégica y cómo influye analizando la gestión del personal directivo que tendría que solucionarse además de medir el impacto que genera sus decisiones.

La justificación practica se fundamenta en la obtención de estrategias de la solución a los retos que viene enfrentando la instituciones el enfoque de gestión integral permitirá el logro de las metas institucionales alineadas a las políticas nacionales en relación al sector educativa y el reto en el cumplimiento de los compromisos de gestión escolar en las instituciones perjudicando el logro de los indicadores de gestión, la OCDE (2019) refiere que el éxito de los sistemas depende del establecimiento y cumplimiento de estándares.

El objetivo del presente trabajo fue: Establecer como la gestión directiva influye en el cumplimiento de los compromisos de la Planificación Estratégica en las instituciones Educativas en la UGEL 02 en Lima Metropolitana, 2019. Los objetivos específicos (Ver Anexo 1)

La hipótesis que plantean el presente trabajo fue: La gestión directiva influye positivamente con el cumplimiento de los compromisos de la Planificación Estratégica en las instituciones Educativas en la UGEL 02 en Lima Metropolitana, 2019. Las hipótesis específicas (Ver Anexo 1)

II. MARCO TEÓRICO

El Banco Interamericano de Desarrollo (2017), refiere que en los últimos años los Estados han invertido porcentaje del 1.5 del PBI para la mejora educativa a pesar del esfuerzo y los recursos se mantiene las brechas en el desarrollo de competencias y capacidades adecuadas, no solo dependerá del uso eficiente de las inversiones de mayores recursos económicos, un reflejo de esta situación se puede observar en los reportes de las pruebas de PISA en el Área de Matemática el 30% de los niños del nivel primaria en América Latina y el Caribe lograron alcanzar.

El BID, según Buso, Cristia, Hincapié, Messina y Ripani (2017), refiere que los políticos de turno deben realizar un análisis de costo beneficio de los programas que se viene implementando a partir de información y datos confiables evitando errores, teniendo como receta el desarrollo de conocimiento de calidad de sus ciudadanos para lograr ingresar a la competencia juntamente con las económicas más competitivas a nivel mundial.

Pérez (2014) refiere que la gestión de las instituciones educativas en Latino América ha requerido una serie de cambios desde los lineamientos políticos administrativos representando por un Estado asistencialistas que asume el proceso de apertura a la economía global, demandas de mercados internacionales exigiendo mano de obra de diversos perfiles técnicos y profesionales específicos que exigen a las instituciones de formación el desarrollo de mallas curriculares que respondas a competencias técnicas productivas más específica que permita a las personas la inserción en el mercado laboral tecnificado, la reestructura del sector empresarial ha dado un vuelco de 360 grados y la incorporación de tecnología de información en el trabajo y la vida diaria.

Las políticas de educación requieren de un diseño orientado a búsqueda de la eficiencia sino no servirán a pesar de contener todos los elementos técnicos en su formulación (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, 2019). La UNESCO indica que correcta formulación debe asegurar los elementos necesarios recursos humanos, equipos e infraestructura con

relación al tema organizativo permitiendo el acceso a condiciones efectiva de aprendizaje (UNESCO, 2013)

Pérez (2014), refiere que estos cambios han generado la necesidad del sector educativo sienta que deba adaptarse y transforme y para lograr (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, 2019), la adaptación los políticos deben entender la forma que se brinda el servicio a los usuarios, el responsable de desarrollarlo así mismo el análisis e identificación de otros actores que se encuentran involucrados es lo que permitirá el diseño de políticas que afecten al sector permitiendo la incorporación de los términos de gestión y remplazando el termino de administración escolar con la finalidad de lograr el reconocimiento de la implementación políticas educativas nacionales a nivel global direccionando las estrategias hacia la eficacia en la prestación del servicio.

A esta situación se refiere Bernasconi (2009), en la Red de Apoyo indicando que en América Latina las instituciones educativas deben responder a los diversos retos “mega tendencias” del contexto que facilite el acceso al servicio, siendo el personal directivo responsable de generar estrategias para logro de los resultados. El personal debe permanecer en constante capacitación las cuales requieren ser certificadas y validadas, lo cual permitirá a las instituciones de las cuales son responsables salir del aislamiento y facilitando la articulación con la finalidad de alcanzar la mejora de la gestión educativa.

La postura del Consejo Nacional de Educación (2019), describe el contexto nacional refiriéndose que el servicio educativo se adaptado al desarrollo del sistema burocrático que responda a los procesos propios del aparato estatal sin dar lectura a las necesidades de los ciudadanos e impidiendo el acceso al servicio, el Ministerio de Educación (2017), observo que la Gestión Escolar durante la décadas ha centrado sus esfuerzos en temas de administración, normas, leyes con estructuras verticales a la luz de los cambios a nivel mundial se genera el debate y análisis de las políticas observando que se hace necesario ubicar a las Instituciones educativas y los estudiantes como centro de la intervención de acuerdo a modelo de la Escuela

que Queremos reconocido como modelo a partir del 2007, definiendo metas de La Ley Nro. 28044, Congreso de la República del Perú (2003), refiere que el directivo es un funcionario público entre sus funciones se cuenta la de representar legalmente a la institución, desarrollar el diseño pedagógico y administrativo.

Inocente (2018), refiere que a pesar que las directivas y normas indican que los directivos son la figura de autoridad máxima, designada con resoluciones directorales en los aspectos pedagógicos, institucionales y administrativa, la realidad difiere sus decisiones depende de instancias superiores referidas a Directivas del Año Escolar emitidas.

A lo largo de la historia las figuras directivas han centralizado sus decisiones a facilitar el manteniendo del patrimonio, así como la figura de autoridad y poder manteniendo la estructura histórica, Gairín, Barrera y Fernández de Álava (2013), sostuvieron que los directivos como funcionarios públicos se enfrentan al reto de mantenerse actualizado en sus conocimientos de manera permanente como respuesta al proceso de evaluación meritocrático del Marco del Buen Desempeño Directivo.

Salmasi y Sánchez (2013) indicaron que la gestión escolar se relaciona a modelos diferentes el primero relacionado a una tendencia administrativa y tradicional que pretende desarrollarse de manera unidireccional hacia las formas y estructuras que tienen las empresas y el segundo punto de vista hacia una mirada de valoración del proceso pedagógico y creativo siendo la escuela el lugar de confluencia, la cual requiere que todos los miembros se involucren e interrelacionen en el ámbito interno y externo poniendo en práctica a partir de una institución que trabaja en equipo y de manera colegiada practicando el proceso democrática de toma de decisión, estos proceso deben estar dirigidos a satisfacer la demanda de los usuarios teniendo como premisa de manera horizontal resumido en proyectos educativos.

Portugal (2013), refiere que la gestión está relacionada con la calidad de los conocimientos impregnados de los factores culturales, sociales e históricos, así como la forma en que se desenvuelven los administradores de las escuelas

refiriéndose a la forma de organizarse desde la estructura organizacional a la cultura, proceso de enseñanza y aprendizaje que realizan los docentes sumado a los conocimientos transmitidos y la calidad de los aprendizajes recibidos por los usuarios del servicio.

Reimers y O'Donnell (2016), indicaron que la gestión está íntimamente relacionada con la planificación que no solo está referida a determinar objetivos y estrategias sino también debe elegir la ruta definiendo recursos y tiempo que permitan crear condiciones que ofrezcan apoyo efectivo, a los docentes para que logren atender a los estudiantes con el fin que desarrollen las competencias necesarias, generar un sistema que apunte a la creación de sistema de estímulo para la captación de profesionales competentes en la entrega de servicio.

Pascual (2011), realizó la investigación en el contexto chileno identifica que la Educación es un tema que viene tomando relevancia en la agenda política lo que permitido que se registre como un tema de debate y reflexión, este proceso ha generado el interés observan y analizando los diversos entramados e interacciones entre el aula, estudiante, escuela y el contexto, padres de familia y sociedad civil siendo la Escuela el escenario. Para el autor estos elementos convergen en el Modelo Sistémico de Efectividad Escolar, el cual refiere que en el sistema Escuela el responsable es el director siendo la escuela un escenario de aprendizaje fuera del aula también la administración del capital humano, infraestructura y equipos, desarrollar y llevar a la implementación de modelo y la convivencia armoniosa entre estudiantes y docentes. Con relación a esta premisa Ulloa, Nail, Castro y Muñoz (2012) indicaron que se deben desarrollar condiciones básicas que permitan una educación pertinente y de calidad a partir del liderazgo de instrucción del directivo que permita el desarrollo de una Escuela Potente que conjugue el aprendizaje y la enseñanza partiendo de definir metas, expectativas que deben ser compartidas alineadas a la planificación estratégica participativa evaluando su impacto en los compromiso de los diversos actores de la comunidad educativa que logre prácticas pertinentes.

La institución educativa es el escenario encargado de brindar el servicio cuenta con una estructura, Benjumea, Lancheros y Zarate (2015), organizacional definida por el Estado su estructura refleja de manera limitada las ocurrencias de la institución. En otras palabras la II.EE es una estructura orgánica constituida por una comunidad de diversos actores, los autores refieren (Fernández y Rosales, 2014) permite a las personas ascender social y económicamente.

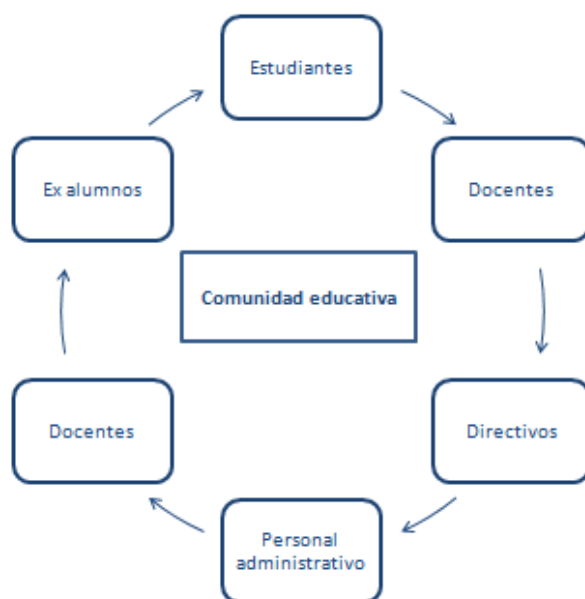


Figura 1. Elementos de comunidad educativa

Fuente: Ley de Educación

Elaboración propia

Mendoza (2018) indicó que la gestión directiva en las instituciones son todas aquellas actividades que se proponen y realizan para la consecución de las metas, debiendo tener en cuenta todas las áreas de la institución y que constantemente realicen lecturas del contexto local, regional y nacional permitiendo la formulación objetivos y estrategias las cuales direcciona la organización y delegación de responsabilidades.

El Ministerio de Educación (2014) refiere en este marco del Buen Desempeño Directivo, se observa que como parte de las obligaciones de la función directiva el dominio de gestión de condiciones para la mejora de los aprendizajes indica competencias relacionadas a la reforma de la Institución de

las competencias observamos que el directivo debe conducir los procesos de planificación institucional así mismo la gestión debe desarrollar a partir del enfoque de equidad y eficiente en el uso de recursos institucionales, así como el desarrollo de procesos de autoevaluación y rendición de cuentas.

Nnah (2020) sostuvo que con el propósito de realizar una gestión eficiente los directivos deben ser altamente calificados, que demuestren sus habilidades de liderazgo y gestión de relaciones; no se debe permitir un menor compromiso, o la divulgación reducida de la información o también que no se realicen reuniones frecuentes con los demás miembros de la institución (Uhlener, De Massis, Jorissen & Du, 2019)

La gestión directiva está relacionada con la administración de una institución educativa, Ccance y Ocha (2018), observaron que la gestión debe analizar, contextualizar las necesidades de las personas con respecto al servicio siendo eficientes logrando la calidad en condiciones adecuadas. Para Estupiñán (2017), la gestión directiva refiere a la labor de transformación de la situación que permita el logro de la mejora educativa iniciando su labor desde la comprensión del contexto y la contextualización de estrategias partiendo de los modelos calidad continua e innovación.

Fernández y Rosales (2014), sostuvieron que muchas de las instituciones son reflejo de sus gerentes en este caso del personal directivo en escenarios cambiantes que generan miedo e incertidumbre por la rapidez de los cambios y transformaciones siendo la tarea combatir las barreras que limitan la visión del gerente de la gestión de la escuela o gestión escolar.

El responsable de la dirección y gestión de la institución recae en el personal directivo, para el Estado (Congreso de la República del Perú, 2003) la figura del personal directivo representa la autoridad, designado mediante proceso de evaluación que responde a su calificación a partir del marco de Desempeño de Directivo realiza funciones como la de representar legalmente a la Institución, suscribe convenios con la sociedad civil, dirige el Consejo Educativo, desarrolla procesos de evaluación.

Guadalupe, León, Rodríguez y Vargas (2017), indicaron que existe un gran número de directores que ejercen cargo en nivel que no se relaciona con la formación profesional que han recibido.

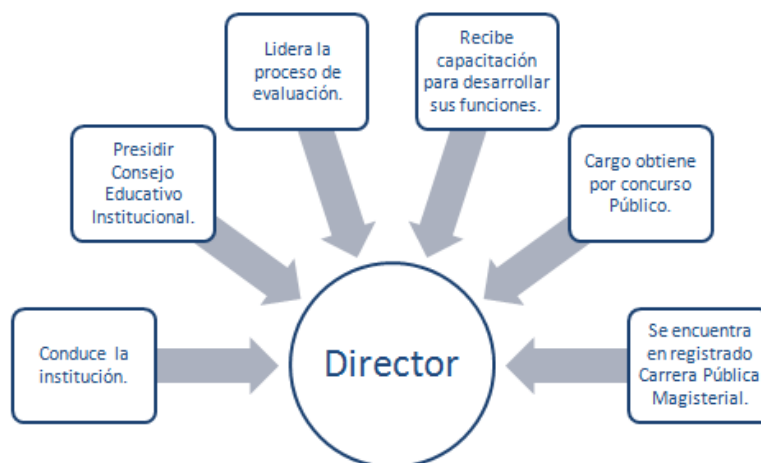


Figura 2. Funciones del Personal Directivo

Fuente: Ley 28044 General de Educación

Elaboración propia

Debemos tener presente que el liderazgo que ejerce el personal directivo se encuentra inmerso dentro de las siguientes teorías:

Las características que desempeña el equipo directivo se denominan liderazgo pedagógico, el Ministerio de Educación (2015), señaló que el liderazgo pedagógico es la suma de acciones referidas a temas pedagógicas, innovadoras que promueve el trabajo colaborativo, colegiado que acompaña, asesora, generando clima de convivencia armónico a pesar de la complejidad de las interacciones, brindando orientación y dotando de misión a cada uno de los miembros de la comunidad.

Muñoz (2019), indicó que las diversas acciones y decisiones del personal directivo permiten la mejora y el cumplimiento de las metas con relación a los aprendizajes y el desarrollo organizacional de la institución. Para el Centro de Estudios de Políticas y Prácticas en Educación (2009), el liderazgo del directivo brinda un horizonte común que se refleja en el logro de los aprendizajes de los estudiantes, este elemento antes mencionado es principal y decisivo para la consecución de la calidad en el servicio.

Esquembre (2015), la labor que realiza el directivo es similar a la que realiza coordinador responsable del portafolio de proyectos los cuales se

vienen desarrollándose en las instituciones y siendo asistido por el conjuntamente del personal desarrollar e incorporar y actualizar información que facilite trazar el progreso de las acciones y componentes asegurando el logro de la meta.

El Centro de Estudios de Políticas y Prácticas en Educación (2009), concluyó que la figura del personal directivo es reconocida por sus colegas como referente de conocimientos que les permite cumplir rol de asistencia, instrucción y acompañamiento con relación a los docentes.

Espinoza (2009), observo que en la actualidad el reto que asume la gestión del directivo es el rol de agente de cambio de la organización asumiendo los desafíos de de la globalización liderando al equipo humano con el que cuenta que se dirccione a la eficiencia y calidad.

Ducker (1999), refiere en sus obra Desafíos de la Gerencia del siglo XXI indica que el uso de la palabra manager o gerente o gerente de cambio debe saber ubicar los cambio no temerles y aprovecharlos y no observarlos como amenazas. Las condiciones que debe manejar son análisis de las políticas, desarrollo de métodos para identificar tendencias y adelantarse a sus efectos desarrollando procesos de innovación, desarrollo de estrategias de incorporación dentro y fuera de la misma así como los mecanismos que permitan generar punto de equilibrio entre los cambios y la continuidad proceso de la organización siendo la persona que lidera estos procesos el gerente o personal directivo.

Robinson (2007), concluyó que no se puede generalizar en un solo tipo de liderazgo y que existe variedad de liderazgo para esto la autora ha tomado 24 estudios desarrollados identificando 2 tipos de liderazgo el transformacional el cual no influye directamente en los resultados efectos indirectos en los y las estudiantes en relación al clima organizacional el cual se queda a nivel de relación con los docentes. Goldring & Pasternack, 2006), en su investigación aplicada a directores de instituciones educativas comunitarias de nivel primario de Israel donde se infiere que el logro de eficacia parte de establecer y definir

las metas y la misión institucional permitirán la efectividad escolar a partir de las áreas permite compartir la responsabilidad de dirección.

Warren & Nanus (1985), identificaron que existe características similares entre los líderes el primer punto es el reto de enfrentar el miedo a los cambios de sus subordinados y para influir al grupo realizando el ejercicio de su poder, el segundo punto el desarrollo de la empatía a partir de la mediar en los conflictos que se presentan, el tercer punto el establecimiento de acuerdo y normas que dirigirán el comportamiento de los miembros de la institución que contenga la esencia de la ética. Refiere que el liderazgo eficaz es una habilidad que puede ser aprendida que está representada por un grupo reducido que tiene habilidades de liderar orientando sus acciones a los resultados y con un enfoque organizacional siendo un factor de éxito el prestar atención y la acción de preguntar el por qué. Las estrategias que se desprenden de la investigación son centralizar la atención a partir de la visión y misión, la construcción de códigos comunicacionales significativo, construcción de la confianza a partir del posicionamiento y el posicionamiento de la figura del líder a partir del refuerzo de autoestima positiva.

El termino gestión está relacionado el término en latín gestión y está relacionada a la forma de usar los recursos con los que cuenta la institución permitiéndole cumplir sus metas. La gestión escolar se refiere a que no solamente se considera a un acto completamente administrativo y burocrático sino se adaptan y direccionan en busca de generar condiciones de calidad en las instituciones.

Para el autor la gestión escolar según Gallegos (2017) indica que gestionar está referido a la administración y controlar que garantice el funcionamiento regular, ordenado y sistemático.

El Ministerio de Educación (2015), describe a la gestión escolar como acciones necesarias que facilitan generar condiciones necesarias que permitan el logro de nivel de aprendizajes esperado. Asimismo asume el reto de generar procesos y formas de movilizar a la comunidad educativa generando una visión compartida de la vida escolar conllevando obligaciones que deben cumplir los

miembros de la comunidad relacionadas a los roles y funciones designados que permite el desarrollo de los diversos procesos y condiciones.

Vásquez (2010) recoge de la experiencia de la Secretaria de Educación de México del Programa Educativa de Calidad que se debe tener en cuenta dentro de la estructura de educativa es una de las áreas donde deciden reestructuran políticas para que puedan ser implementadas en los diversos escenarios locales de la instituciones educativas.

Para Marhuenda (2011), indicó que la responsabilidad de conducir u lograr el existo de la gestión escolar de manera eficiente la institución desde las responsabilidades de la clase política, el grupo intelectual, los centros de investigación así como de estudios, el personal directivo, el recurso humano institucional así como los usuarios del servicio. El autor refiere sus análisis del escenario español. Pérez (2010), refiere que el reto de la gestión escolar es la búsqueda de la calidad, que en su momento facilito la disminución de las brechas de desigualdad observa en la actualidad con limitada herramientas las brechas existentes. Farfán y Reyes (2017), hacen referencia que existe el enfoque de Gestión Educativa Estratégica a partir de la experiencia de la implementación del Programa de Escuelas de Calidad se observa que sus diversos niveles gestión de la institucional, el sistema escolar y el nivel pedagógico.

Carrillo (2008), concluyó que en el escenario la gestión escolar mexicana a partir de programa PEC esta redefinida por un entramado de acciones que desarrolla un equipo el cual se desarrolla a partir de diferentes aéreas que son afectados por los factores económicos, políticos las instancias internacionales, la prioridad de la clase política, el presupuesto designadas en su parte más interna se debe tomar encuentra el entramado de relaciones inter personales, la relación con su entorno y el trabajo de cooperación inter institucional. La gestión será definida desde las diversas instancias locales, regionales y nacionales.

Observamos algunas teorías de administración relacionadas a la administración o gestión de una institución, Espinoza (2009), refiere que Fayol

reconoce que las instituciones contienen una buena gerencia debe responder a algunos criterios como son organización estructura orgánica, dirección persona o equipo que lidere, la planificación, coordinación y control que permita la eficiencia.

Primero, la eficacia en la organización dependerá del respeto a estructura jerárquica de roles y funciones; segundo, los intereses institucionales están encima del interés individual; tercero, cada miembro de la institución debe conocer sus responsabilidades y derechos dentro de la institución; cuarto, retribuir de manera justa por la labor realizada; quinto, distribución de espacio laboral donde cada proceso tiene un espacio definido; sexto, el respeto hacia el personal bajo su cargo por parte de los directivos o administradores; séptimo, disminuir la rotación del personal; octavo, el personal debe generar propuesta para la mejora de la institución y noveno, uso de códigos de comunicación que permita la integración.

Espinoza (2009), infiere a partir de su artículo que se debe partir de los principios como elemento indispensables que serán redefinidos de acuerdo a el contexto y las condiciones asumiendo lo antes mencionado para el logro de la eficacia de cualquier tipo de institución.

Ducker (1999) concluyó en la teoría de las organizaciones que la administración de organizaciones no es igual a la realización de la administración de negocios, teniendo como eje de referencia la misión institucional la cual definirá las estrategias operativas así como la estructura organizacional siendo la gerencia los representativo y que la distingue de otras instituciones u organizaciones. Así mismo refiere el auto que a pesar de las diversas corrientes que debaten sobre la horizontalidad de las instituciones dentro del mismo debe existe la figura del gerente o jefe esta persona debe tener claridad en sus instituciones ya que dependerá de él o ella la supervivencia, observando que no existe un solo tipo de organización. En la estructura se observan diversos tipos de colaboradores o socios los cuales se van especializando en la labor que realizan que permitiendo el logro de las metas definidas en esta etapa se hacen indispensables las evaluaciones a

partir de los logros que facilitaran observar la necesidad de adquirir acceso los diversos avances tecnológicos.

Creemers & Kyriakides (2010), el modelo de eficacia educativa que busca mejorar de la gestión escolar que tiene como base las evidencias obtenidas de evaluaciones sistemáticas y permanentes que evalúen el impacto que tiene en la calidad de servicio facilitando gestión escolar integral, este modelo refiere que existe relaciones dinámicas entre factores relacionados a la eficacia de nivel interno y externos del servicio la finalidad que persigue es lograr escuelas eficaces las cuales tienen como característica el autoanálisis ubicando sus debilidades permitiendo la formulación de política escolar con relación a aspecto pedagógico y la generación de entorno de aprendizaje escolar influyen en la práctica docente.

Los compromisos de la gestión escolar, definen la ruta que debe asumir el equipo directivo orientando la planificación de las acciones de la II.EE generando espacios de trabajo colegiado para la toma de decisiones estas acciones deberán estar reflejados en los documentos de gestión PEI, PCI y PAT.

Los compromisos de gestión escolar son condiciones básicas que se deben alcanzar para el logro de la calidad permitirán medir los niveles alcanzados por el estudiante en las Evaluaciones Censales que reflejarán si estamos siguiendo por buen camino. Los compromisos están relacionados con la cobertura, transición de nivel del estudiante, permanencia del estudiante en el servicio, cantidad de docentes por estudiantes, convivencia armoniosa, acompañamiento y monitoreo a la práctica docente, abastecimiento de insumo infraestructura adecuada, mobiliario, material educativo y equipos adecuados y acceso a servicios básicos.

Para el autor Muñoz (2019) refiere que los compromisos de gestión escolar son el punto central de la gestión de la institución que urge proceso de planificación integral que abarquen los diversos aspectos.

Los 5 compromisos definidos por Ministerio de Educación (2015), describen los indicadores que deben lograr, el primer conclusión satisfactoria,

logro de competencias para el grado lo cual será verificado partir de la pruebas nacionales y regionales desarrolladas y la definición de metas programadas durante el año en curso; con relación al segundo compromiso está relacionado, permanencia del estudiante en el servicio mediante la ratificación de matrículas, emisión y análisis de reporte de asistencia del estudiante así como el diseño de estrategias para asegurar el acceso al servicio por parte del estudiante mitigando situaciones de deserción o inasistencias, el tercer compromiso se relaciona con la calendarización y cuadro horaria del docente para evitar la pérdidas de horas lectivas de clases, generar estrategias para mitigar esta situación entre las cuales se observan jornadas pedagógicas, para el cuatro compromiso refieren acciones de acompañamiento y promover espacios de inter aprendizaje que potencie la práctica docente y quinto describe las acciones para genera un espacio armonioso de convivencia de la comunidad educativa desde formulación participativa de los acuerdos, incorporación en documentos de gestión espacio de integración y formación de los padres de familia.

Maturana epistemólogo chileno obra concluye Maquinas y Seres Vivos (Maturana y Varela, 1998) que existe cualquier cambio que existe en los componente de la estructura de la institución no se mantiene de la misma manera eternamente, las interacciones que se desarrollan simultaneas, secuenciales, permanente desarrollándose de interna y externamente que se desarrolla a consecuencia de los cambios de contexto, adaptación y acoplamiento a la estructura del sector (Gibert y Correa, 2001) en el artículo indica que el centro de interés está en los procesos a partir de las áreas que constituyen la organización y la comunicación entre los miembros de la comunidad produciendo elementos de identidad y juicio.

Los elementos de la gestión directiva son: Gestión de recursos, desarrollo institucional, cultura organizacional escolar y gestión de condiciones operativas. En cuanto a la gestión de recursos, Muñoz (2019), refiere al conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos; poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de

desempeño". Confirma que gestionar el talento humano, consiste en asumir un enfoque estratégico de dirección, cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento, capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesario para ser competitivo en el entorno actual y futuro.

En cuanto al desarrollo institucional, Iranzo (2002), sostuvo que son las actividades que permite la mejora y el incremento progresivo de la calidad del servicio que brinda la institución asegurando el cumplimiento las metas internas y externas la calidad del reflejado en el logro académico del estudiante, esta meta se encuentra plasmada en visión y misión institucional que estará impregnado en las acciones de los miembros de la comunidad debiendo asegurar los requerimiento básicos para el funcionamiento de la misma y adecuándose a los cambios y demandas del contextos. En pocas palabras permite la madures institucional.

Respecto a la cultura organizacional escolar, la Presidencia del Consejo de Ministros (2017), la cultura organizacional que tiene como objetivo de generar la identificación de los miembros de la institución con los objetivos institucionales, los valores permiten la unión de los miembros de la institución generando compromisos individuales y grupales así como la identificación con la institución. El otro elemento que constituye la cultura organizacional es la facilita generación de ambiente cálido y armónico de trabajo.

La gestión de condiciones operativas, Angulo (2016) sostuvo que es un tema trascendental que le brinda ventajas competitivas a la institución generando condiciones para la mejora de la producción y el servicio que se brinda a partir de la competencia.

Roncancio (2018), refiere que la planeación estratégica es una herramienta de gestión que permitirá el establecimiento de indicadores y las actividades que cumplir para lograr completar las metas previstas de la institución durante el año lectivo, incorporando los en cuenta los cambios y demandas que impone su entorno.

El PEI según Ministerio de Educación (2018) este instrumento enfatiza el conjunto de acciones y actividades que la escuela realiza durante el período escolar y que permite dar norte a las decisiones que establezcan de manera consensuada con la comunidad educativa.

El Ministerio de Educación (2018) refiere que el Proyecto Curricular Institucional (PCI) es un documento orientador que establece la organización de campos temáticos diversificados y cuya articulación se vincula al PEI.

Para la CEPAL según Mattar y Cuervo (2017), indicaron que la planificación para el desarrollo es una disciplina relacionada con la gestión pública , administración que brinda instrumentos que permiten el logro de metas y objetivos comunes a partir de diagnósticos integrales permitiendo una comprensión del sistema, en el comienzo del siglo, se observa que la planificación y la gestión son elementos indispensables de un todo siendo esta las piezas claves promovidas por instituciones como el BID, OCDE y el mismo CEPAL, CLAD entre otras afinando la metodología y herramientas con miras de lograr los resultados deseados es así que se implementan proceso transferencia metodologías de Presupuesto por Resultado que permite medir y desarrollar de manera eficiente el valor público desde el aparato estatal personal de diversas instituciones públicas.

Batista, Ordoñez y Avilés (2016), afirmaron que la planificación debe ser un proceso integral que incluya a los diversos actores, abierto al proceso de revisión y retroalimentación así mismo debe estar organizado en etapas y fases de diversos tipos de complejidad las mismas que responderán a las necesidades internas institucionales paralelamente a la de los usuarios, estos procesos de tener un sistema de monitoreo, acompañamiento y evaluación de impacto todas las acciones desarrolladas deben contener y dar soporte al logro de la visión y misión institucional reflejadas en los objetivos estratégicos plasmado en el plan estratégico institucional, la responsabilidad del logro de las metas institucionales recae en personal directivo.

Cárdenas (2016), gestión estratégica o planificación estratégica es un término que sintetiza los procesos institucionales permitiendo el desarrollo de

proyecciones del futuro a partir de la formulación, implementación y evaluación. Fernández y Rosales (2014), la planificación estratégica es una de los elementos en la búsqueda de la calidad educativa convocando al desarrollo de proceso como evaluación interna, reingeniería institucional, lideran procesos de cambios de acuerdo al contexto, estrategias de comunicación interna y externa se debe buscar el empoderamiento institucional. Presidencia del Consejo de Ministros (2013), infiere que son las acciones de alinearse a las políticas nacionales observando las instancias locales y regionales, la institución incorpora y articula los marcos económicos, políticos, legales permitiéndoles el aprovechamiento de la oportunidades y fortalezas permitiendo generar valor público para la satisfacción de necesidades ciudadanas. Vásquez (2010), concluyó que una de las experiencias relevantes en el proceso de búsqueda de calidad educativa es el Programa Educativo de Calidad implementado en el país de México, que busca el desarrollo de modelo de gestión centrada en el fortalecimiento de capacidades de la labor del personal directivo y de recurso humano así como de los usuarios implementado partiendo de la planificación estratégica, este modelo se implementa en la México donde parte de la idea de la planificación estratégica permite mejorar la administración de la Institución Educativa a partir de la mejora de aspecto los aspectos pedagógicos, administración y las relaciones interpersonales generaran condiciones para una educación de calidad.

La planificación estratégica incluye componentes como el análisis del mandato, la misión de la empresa y valores, asimismo el análisis de la organización interna y externa, el reconocimiento de estrategias sustentadas en los análisis antes descritos y la formulación de estrategias, metas y planes para solucionar los problemas (George, Walker & Monster, 2019) La planificación estratégica se ha convertido en una herramienta muy importante para que sea implementada en la mejora de la calidad de los maestros y personal educativo (Kadri & Widiawati, 2020) También es importante considerar que el proceso empleado para elaborar el plan estratégico puede cambiar tanto como el resultado, esto depende de la estructura y organización, así como del liderazgo (Dahnke, 2019)

Los elementos de la planificación estratégica son: eficacia del servicio educativo, mejora continua, programación institucional y proceso pedagógico. Con relación a la eficacia del servicio educativo, Chipana (2015), concluyó que es a la relación entre resultados, metas y objetivos, facilitando el logro de propósitos educativos definidos como deseables y alineados a las nacionales.

Creemers, Kyriakides & Sammons (2010), concluyeron que la eficacia servicio educativo está relacionado con la calidad del servicio que se observa en los logros académicos de los estudiantes sinónimo de calidad y que como resultados permite el acceso de los estudiantes a un servicio de buena calidad permitiendo la disminución de la brecha. El Ministerio de Educación y Ciencia de España (1995), citó a la OCDE indicando este término tiene un uso muy amplio y no definido que se relaciona con los fines.

Para Ríos (2009), la mejora continua debe constituirse como objetivo que facilitara un elemento de competitividad en el mercado a partir de los proceso de cumplir con los estándares de calidad, este proceso implica maximizar el uso de los recursos y en el menor tiempo de producción del servicio. La mejora continua implica la incorporación de innovación involucrando elementos de trabajo multidisciplinario, sistémico, participación, objetividad al evaluar los proceso, la autonomía institucional, el liderazgo institucional, así como la propuesta pedagógica.

Ministerio de Educación (2020), sobre la programación institucional la define como la estrategia que permite potenciar el ejercicio a partir de brindar retroalimentar la práctica del docente desarrolladas en forma grupal o de manera individual, esta acción permitirá el desarrollo de competencias profesionales técnicas, se inicia a partir de la ejecución de las sesiones, análisis y el impacto en los resultados de aprendizaje del estudiante. Esta actividad permite la recolección de la práctica docente, facilita el proceso de innovación generando flexibilidad, apertura y potencia la articulación de las diversas áreas para el logro de los resultados. Ministerio de Educación (2019), los enfoques que se involucran en esta actividad competencias profesionales permitiendo el desarrollo laboral del docente, genera procesos de colaboración,

desarrollo de la participación democrática en los espacios colegiados implementados en las escuelas.

En cuanto al proceso pedagógico Quispe (2018) lo definió como el conjunto de actividades que facilitan procesos el aprendizaje de los estudiantes; recurrentes y no tienen un orden establecido de aplicación. Contienen actividades de aprendizaje seleccionadas y estrategias en función de los procesos cognitivos o motores según las capacidades.

III. METODOLOGÍA

El presente trabajo se desarrollara bajo el enfoque cuantitativo de acuerdo al autor basado en datos extraídos de la realidad fuente primaria, desde el análisis de datos obtenidos de instrumentos aplicados a la población objetivo permitiendo analizar fenómeno social, los cuales serán analizados a partir de procesos sistemáticos estadísticos que permitirán validar las hipótesis planteadas procesados estadísticamente para probar teorías. Sin embargo, en el campo de las ciencias sociales donde la realidad es cambiante e incierta.

Los autores Hernández y Mendoza (2018) observan que el método cuantitativo es una forma de análisis ordenados por pasos y se deben seguir de manera inflexible, en un tiempo determinados con objetivos definidos, hipótesis y variables que son medidos a partir de la unidad de análisis o hecho social de acuerdo a Bernal (2010) infiere que son situaciones externas al individuo y limita su actuación generando formas de actuar, influye en sistema valorativo. Así mismo en esta definición el autor hace referencia a que el método permite medir la recurrencia de hecho y el análisis se realizará partiendo de la hipótesis planteada, permitiéndonos tener objetividad en el análisis.

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es del tipo no experimental (Hernández y Mendoza, 2018) como indican los autores se desarrollara sin que exista alguna manipulación de las variables realizando el análisis del hecho social y su desarrollo natural.

Es de corte transversal, no experimental ya que la variable no será manipulada, de tipo explicativo por que se busca, es la explicar la relación que existe entre las variables seleccionada para el presente estudio de forma estadística como cuantitativa según la naturaleza de la información obtenida por la herramienta utilizada para la presente investigación.

Según los autores Hernández y Mendoza (2018) observa que el tipo de investigación explicativa contiene una estructura relacional de causa entre las variables independiente y dependiente a partir del examinar y analizar el hecho social seleccionado la gestión directiva y compromisos de planificación

estratégica. Facilitando la explicación el ¿por qué ocurre? y como se manifiesta en la sociedad.

3.2. Variables y operacionalización

Hernández y Mendoza (2018) concluyen que la operacionalización de las variables se desarrolla como un conjunto de procesos que usa técnicas y metodologías que permite medir las variables la relación entre las variables analizando los datos recogidos. Para el presente trabajo se identifica la variable independiente gestión directiva definida como la causa al cumplimiento de los compromisos de la planificación estratégica generando efectos como consecuencia de la interrelación.

Tabla 1. *Matriz de operacionalización: Gestión directiva*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Rangos
Gestión de recursos	Asignación de recursos	1-3		
	Planes de mantenimiento			
	Recursos educativos			
Desarrollo institucional	Liderazgo directivo	4-7		
	Establecimiento de metas			
	Actividades de evaluación			
	Análisis del servicio educativo			
Cultura organizacional escolar	Participación de la comunidad educativa	8-12	(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	(1) Deficiente (16 - 37) (2) Regular (37 - 59) (3) Eficiente (59 - 80)
	Comisiones de trabajo			
	Interaprendizaje y retroalimentación			
	Resolución de los conflictos			
	Protocolo de atención			
Gestión de condiciones operativas	Convenios	13-16		
	Plan interinstitucionales			
	Análisis de las necesidades			
	Servicios complementarios			

Fuente. Elaboración propia

Tabla 2. Matriz de operacionalización: Planificación estratégica

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Rangos
Planificación estratégica	Eficacia del servicio educativo	Cumplimiento de las matriculas	1-3		
		Ratificación de matriculas			
		Deserción de estudiantes			
		Documentos de gestión			
		Plan de mejora institucional			
	Mejora continua	Plan Educativo Local	4-11	(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	(1) Inadecuada (16 - 37) (2) Poco adecuada (37 - 59) (3) Adecuada (59 - 80)
		Procesos de evaluación			
		Reportes de seguimiento			
		Programa curricular			
		Personal calificado			
Programación institucional	Planes de desarrollo profesional	12-14			
	Reporte de cumplimiento de metas				
Proceso pedagógico	Reporte de cumplimiento de calendarización	15-16			
	Presentación de reportes de manera oportuna				
	Monitoreo y evaluación				
	Interaprendizaje y retroalimentación				

Fuente. Elaboración propia

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población

Para la presente investigación, la población del presente proyecto está conformada por 405 Instituciones Educativas directores de las diversas instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa que conforman la población objetivo.

Muestra

La muestra está representada por 118 directivos de Instituciones Educativas de la UGEL 2 como sujetos de estudio y muestra para ello se utilizó la siguiente

Figura N° 3 **Margen de confianza**

Margen de error:

Nivel de confianza:

Tamaño de Poblacion:

Margen: 10%
Nivel de confianza: 99%
Poblacion: 405

Tamaño de muestra: 118

Ecuación Estadística para Proporciones poblaciones

n= Tamaño de la muestra

Z= Nivel de confianza deseado

p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)

q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)

e= Nivel de error dispuesto a cometer

N= Tamaño de la población

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

Fuente <http://escale.minedu.gob.pe/web/inicio/padron-de-iiee>

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnica

El presente trabajo de investigación tuvo como instrumento de aplicación la encuesta que permitió la recopilación de la información de la muestra a 150 directivos de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 2.

Instrumento

Tendrá relevancia en la obtención de datos con el fin de determinar cómo influye la gestión directiva en el cumplimiento de la Planificación Estratégica en las Instituciones Educativa UGEL 02 en Lima Metropolitana, 2019.

Tabla 3. *Ficha técnica: Gestión directiva*

Aspectos complementarios	Detalles
Objetivo:	Establecer como la gestión directiva influye en el cumplimiento del Compromisos de Planificación Estratégica en las instituciones Educativas en la UGEL 02 en Lima Metropolitana, 2019
Tiempo:	45 minutos
Lugar:	Lima Metropolitana
Hora:	De 9:00 – 16.00
Administración:	Individual
Niveles	1. Deficiente 2. Regular 3. Eficiente
Dimensiones:	Número de dimensiones: 4 Dimensión 1: 3 ítems Dimensión 2: 4 ítems Dimensión 3: 5 ítems Dimensión 3: 4 ítems Total 16
Escalas:	1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo
Descripción:	Con el uso del software SPSS: Si las respuestas son altas: valor de la escala * total de ítems = 16 x 5= 80 Si las respuestas son bajas: valor de la escala * total de ítems = 16 x 1= 16 Rango = valor máximo – valor mínimo= 80 - 16 = 64 La constante = Rango entre número de niveles = 64/3 = 21.33
Baremación: *	Eficiente <59 - 80>

Regular	<37 - 59>
Deficiente	<16 - 37>

Fuente. Elaboración propia

Tabla 4. *Baremación: Gestión directiva*

Rango	Gestión directiva			Gestión de recursos			Desarrollo institucional			Cultura organizacional escolar			Gestión de condiciones operativas		
Deficiente	16	-	37	3	-	7	4	-	9	5	-	12	4	-	9
Regular	37	-	59	7	-	11	9	-	15	12	-	18	9	-	15
Eficiente	59	-	80	11	-	15	15	-	20	18	-	25	15	-	20

Fuente. Elaboración propia

Tabla 5. *Ficha técnica: Planificación estratégica*

Aspectos complementarios	Detalles
Objetivo:	Establecer como la gestión directiva influye en el cumplimiento del Compromisos de Planificación Estratégica en las instituciones Educativas en la UGEL 02 en Lima Metropolitana, 2019
Tiempo:	45 minutos
Lugar:	Lima Metropolitana
Hora:	De 9:00 – 16.00
Administración:	Individual
Niveles	1. Inadecuado 2. Poco adecuado 3. Adecuado
Dimensiones:	Número de dimensiones: 4 Dimensión 1: 3 ítems Dimensión 2: 8 ítems Dimensión 3: 3 ítems Dimensión 3: 2 ítems Total 16
Escalas:	1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo
Descripción:	Con el uso del software SPSS: Si las respuestas son altas: valor de la escala * total de ítems = 16 x 5= 80 Si las respuestas son bajas: valor de la escala * total de ítems = 16 x 1= 16 Rango = valor máximo – valor mínimo= 80 - 16 = 64 La constante = Rango entre número de niveles = 64/3 = 21.33
Baremación: *	Eficiente <59 - 80> Regular <37 - 59> Deficiente <16 - 37>

Fuente. Elaboración propia

Tabla 6. *Baremación: Planificación estratégica*

Rango	Planificación estratégica		Eficacia del servicio educativo		Mejora continua		Programación institucional		Proceso pedagógico	
Inadecuada	17	- 40	7	- 16	7	- 16	3	- 7	3	- 7
Poco adecuada	40	- 62	16	- 26	16	- 26	7	- 11	7	- 11
Adecuada	62	- 85	26	- 35	26	- 35	11	- 15	11	- 15

Fuente. Elaboración propia

Validez

El proceso de validación del contenido se desarrolló a través del juicio de expertos, quienes tomando en consideración los aspectos de pertinencia, claridad y relevancia validaron ambos cuestionarios. De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) el juicio de expertos es un proceso de validación conveniente para comprobar la fiabilidad de una investigación que consiste en una consideración informada de personas con amplia experiencia en gestión directiva y planificación estratégica.

Tabla 7. *Juicio de expertos*

Nº	Expertos	Instrumentos
Experto 1		Aplicable
Experto 2		Aplicable
Experto 3		Aplicable

Fuente. Elaboración propia

Confiabilidad

Para obtener la confiabilidad de los instrumentos se empleó la prueba estadística de Alpha de Cronbach examinando las preguntas de los instrumentos y tratados por medio del SPSS v.25.0. La confiabilidad es definida por Hernández y Mendoza (2018) como el nivel en el que la prueba que está implícita por una serie de preguntas, será calificada para valorar firmemente una muestra. Para que sea consistente y firme una medición es cuando el cálculo esté ausente de errores.

Tabla 8. *Niveles de confiabilidad*

Escala	Nivel
Por debajo de 0,60	Es inaceptable
De 0,60 a 0,65	Es indeseable
De 0,65 a 0,70	Es mínimamente aceptable

De 0,70 a 0,80	Es respetable
De 0,80 a 0,90	Es buena
De 0,90 a 1,00	Es muy buena

Fuente. Vellis (2006)

Tabla 9. *Estadístico de fiabilidad. Gestión directiva*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,986	16

Fuente. Prueba piloto

Podemos observar que, en la tabla 9 comparada con la tabla 8, al aplicar el coeficiente de Alfa de Cronbach al instrumento de la variable independiente gestión directiva se llegó a la conclusión que el instrumento tiene un nivel de confiabilidad muy bueno, con un 0,986 de fiabilidad.

Tabla 10. *Estadístico de fiabilidad. Planificación estratégica*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,946	16

Fuente. Prueba piloto

Podemos observar que, en la tabla 10 comparada con la tabla 8, al aplicar el coeficiente de Alfa de Cronbach al instrumento de la variable dependiente planificación estratégica se llegó a la conclusión que el instrumento tiene un nivel de confiabilidad muy bueno, con un 0,946 de fiabilidad.

Pruebas Normalidad

Para determinar la normalidad de las variables, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, por lo tanto, se plantea las siguientes hipótesis para demostrar la normalidad:

Ho: Los datos de las variables provienen de una distribución normal.

H1: Los datos de las variables no provienen de una distribución normal.

Consideramos la regla de decisión:

$p < 0.05$, se rechaza la Ho.

$p > 0.05$, no se rechaza la Ho.

Utilizando el SPSS, nos presenta:

Tabla 11. *Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión directiva	,266	118	,000
Eficacia del servicio educativo	,405	118	,000
Mejora continua	,262	118	,000
Programación institucional	,314	118	,000
Proceso pedagógico	,266	118	,000
Planificación estratégica	,287	118	,000

Fuente. Encuesta realizada a los directivos de la UGEL N° 2

Por lo tanto, de acuerdo a los resultados de la tabla 11, se afirmó que la variable Gestión Directiva como la variable Planificación Estratégica y sus elementos no tienen distribución normal, porque el nivel de significancia es de 0.000 lo cual indica que $p < 0.05$, por lo tanto se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , los datos no provienen de una distribución normal entonces se utilizó la prueba no paramétrica regresión logística ordinal.

3.5. Procedimientos

La presente investigación tuvo como punto de partida proceder a realizar el análisis de la problemática de la variable gestión directiva y su influencia con el cumplimiento de la planificación estratégica, centrada en el cumplimiento de procesos para lograr una escuela exitosa, de ese modo la búsqueda de los antecedentes teóricos, se formula el problema general y los objetivos de investigación y la contratación de hipótesis permite la obtención de los resultados en base al diseño de la investigación desarrollado.

3.6. Método de análisis de datos

Para la presente investigación se utilizó los programas informáticos como el EXCEL, GOOGLE DRIVE – FORMULARIOS y el programa SPSS obteniendo a la vez las tablas estadísticas.

Estadístico de prueba de hipótesis. De los resultados inferenciales para establecer la influencia de la modernización de la gestión pública en la supervisión, se asumieron el estadístico no paramétrico de rangos Nagalkerke.

Nivel de significancia de prueba. $A = 0.05$

Decisión:

$p_valor < \alpha = 0.05$, implica rechazo de la hipótesis nula

$p_valor > \alpha = 0.05$, implica no rechazo de la hipótesis nula

3.7. Aspectos éticos

Para el presente proyecto de investigación el autor muestra con veracidad y transparencia los resultados obtenidos reafirmando que se respeta en todo momento los derechos de los autores.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo de los resultados

Tabla 12. Niveles de la variable. Gestión directiva

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	17	14,4
	Regular	52	44,1
	Eficiente	49	41,5
	Total	118	100,0

Fuente. Encuesta realizada a los directivos de la UGEL N° 2

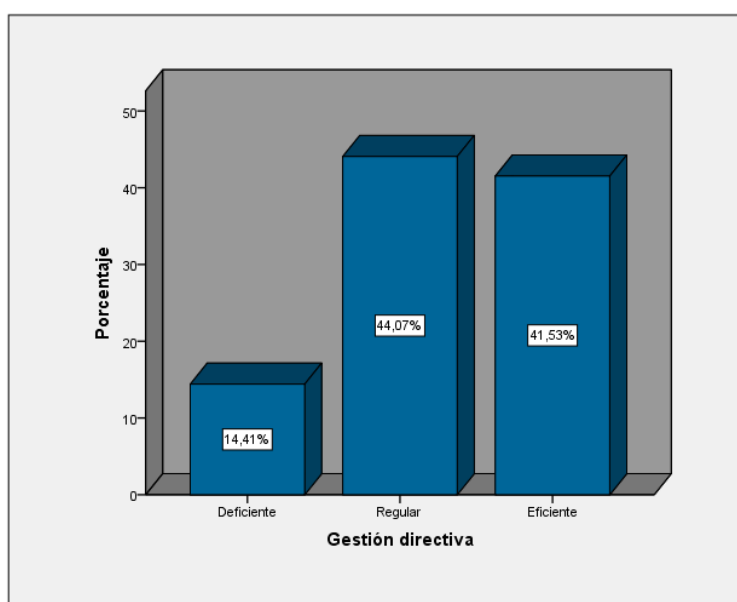


Figura 3. Niveles de la variable. Gestión directiva

En la tabla 12 y figura 1, sobre la gestión directiva, el 44.1% de los directivos de Instituciones Educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local - UGEL 2 consideraron que el nivel fue regular, el 41.5% señalaron que el nivel fue eficiente y el 14.4% que fue de nivel deficiente. Por lo tanto, los directivos de Instituciones Educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local - UGEL 2, consideraron que la gestión directiva fue regular.

Tabla 13. Niveles de la variable. Planificación estratégica

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuada	14	11,9
	Poco adecuada	51	43,2
	Adecuada	53	44,9
	Total	118	100,0

Fuente. Encuesta realizada a los directivos de la UGEL N° 2

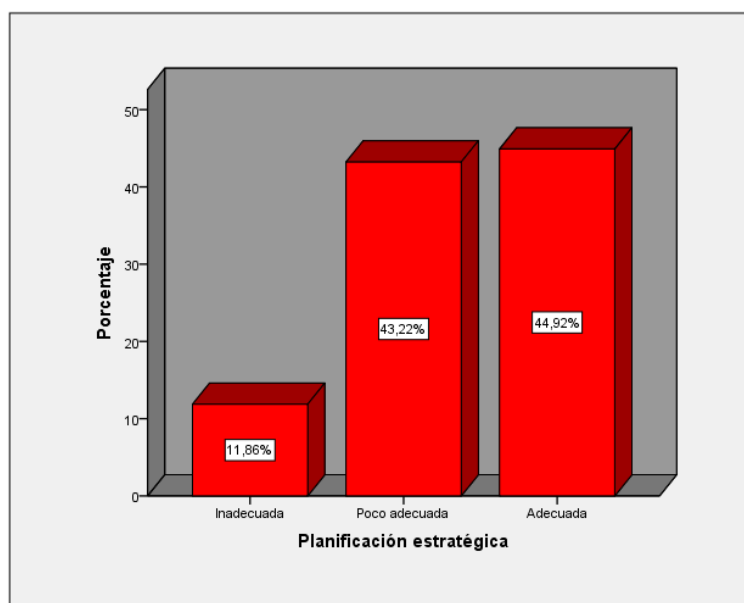


Figura 4. Niveles de la variable. Planificación estratégica

En la tabla 13 y figura 2, sobre la planificación estratégica, el 44.9% de los directivos de Instituciones Educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local - UGEL 2 consideraron que el nivel fue adecuado, el 43.2% señalaron que el nivel fue poco adecuado y el 11.9% que fue de nivel inadecuado. Por lo tanto, los directivos de Instituciones Educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local - UGEL 2, consideraron que la planificación estratégica fue adecuada.

Tabla de contingencia entre las variables

Tabla 14. *Gestión directiva y planificación estratégica*

		Planificación estratégica				
		Inadecuada	Poco adecuada	Adecuada	Total	
Gestión directiva	Deficiente	Recuento	4	13	0	17
		% del total	3,4%	11,0%	0,0%	14,4%
	Regular	Recuento	10	38	4	52
		% del total	8,5%	32,2%	3,4%	44,1%
	Eficiente	Recuento	0	0	49	49
		% del total	0,0%	0,0%	41,5%	41,5%
Total		Recuento	14	51	53	118
		% del total	11,9%	43,2%	44,9%	100,0%

Fuente. Encuesta realizada a los directivos de la UGEL N° 2

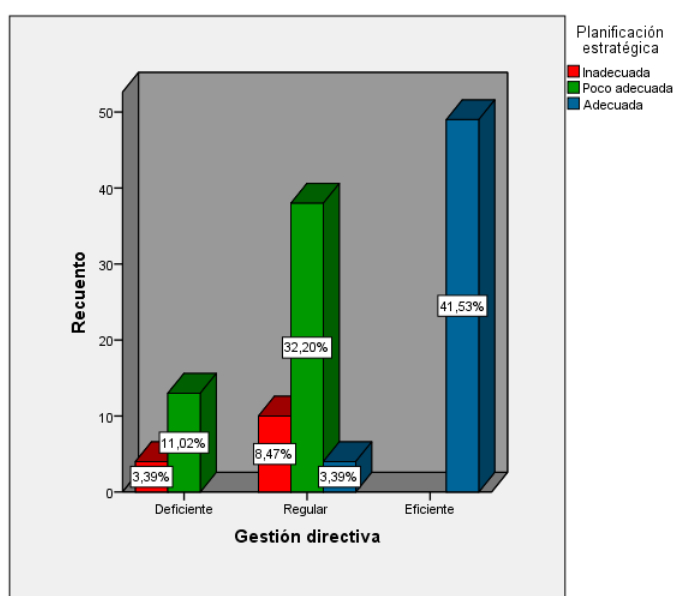


Figura 5. Gestión directiva y planificación estratégica

De la tabla 14 y figura 3, se lograron los resultados siguientes: En primer lugar se apreció que el 41.5% de los directivos consideraron que la gestión directiva fue eficiente y eso generó una adecuada la planificación estratégica. En segundo lugar se apreció que el 32.2% de los directivos consideraron que la gestión directiva fue regular y eso generó un poco adecuada la planificación estratégica. En tercer lugar se apreció que el 3.4% de los directivos consideraron que la gestión directiva fue deficiente y eso generó una inadecuada planificación estratégica.

4.2. Contratación de hipótesis

Hipótesis general

Ho. La gestión directiva no influye positivamente con el cumplimiento de los compromisos de la Planificación Estratégica en las instituciones Educativas en la UGEL 02 en Lima Metropolitana, 2019.

Ha. La gestión directiva influye positivamente con el cumplimiento de los compromisos de la Planificación Estratégica en las instituciones Educativas en la UGEL 02 en Lima Metropolitana, 2019.

Tabla 15. *Prueba de bondad de ajuste. Gestión directiva en la planificación estratégica*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	144,321			
Final	11,857	132,463	2	,000

Función de enlace: Logit.

Fuente. Encuesta realizada a los directivos de la UGEL N° 2

En la tabla 15, el chi cuadrado calculado fue 132.463 con grado de libertad 2 y significancia 0.000 es menor a 0.05; por lo que, la decisión es rechazar Ho y aceptar Ha.

Tabla 16. *Pseudo coeficiente de determinación. Gestión directiva en la planificación estratégica*

Cox y Snell	,675
Nagelkerke	,786
McFadden	,576

Función de enlace: Logit.

Fuente. Encuesta realizada a los directivos de la UGEL N° 2

En la tabla 16, el coeficiente de determinación R2 con valor más alto es el que corresponde a Nagelkerke (0.786), estimando en 78.6% la influencia de la gestión directiva en la planificación estratégica.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho. La gestión directiva no influye positivamente con la eficacia del servicio educativo en las instituciones Educativas en la UGEL 02 en Lima Metropolitana, 2019.

Ha. La gestión directiva influye positivamente con la eficacia del servicio educativo en las instituciones Educativas en la UGEL 02 en Lima Metropolitana, 2019.

Tabla 17. *Prueba de bondad de ajuste. Gestión directiva en la eficacia del servicio educativo*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	73,262			
Final	15,308	57,954	2	,000

Función de enlace: Logit.

Fuente. Encuesta realizada a los directivos de la UGEL N° 2

En la tabla 17, el chi cuadrado calculado fue 57.954 con grado de libertad 2 y significancia 0.000 es menor a 0.05; por lo que, la decisión es rechazar Ho y aceptar Ha.

Tabla 18. *Pseudo coeficiente de determinación. Gestión directiva en la eficacia del servicio educativo*

Cox y Snell	,388
Nagelkerke	,471
McFadden	,283

Función de enlace: Logit.

Fuente. Encuesta realizada a los directivos de la UGEL N° 2

En la tabla 18, el coeficiente de determinación R2 con valor más alto es el que corresponde a Nagelkerke (0.471), estimando en 47.1% la influencia de la gestión directiva en la eficacia del servicio educativo.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho. La gestión directiva no influye positivamente con la mejora continua en las instituciones Educativas en la UGEL 02 en Lima Metropolitana, 2019.

Ha. La gestión directiva influye positivamente con la mejora continua en las instituciones Educativas en la UGEL 02 en Lima Metropolitana, 2019.

Tabla 19. *Prueba de bondad de ajuste. Gestión directiva en la mejora continúa*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	146,037			
Final	12,097	133,940	2	,000

Función de enlace: Logit.

Fuente. Encuesta realizada a los directivos de la UGEL N° 2

En la tabla 19, el chi cuadrado calculado fue 133.940 con grado de libertad 2 y significancia 0.000 es menor a 0.05; por lo que, la decisión es rechazar Ho y aceptar Ha.

Tabla 20. *Pseudo coeficiente de determinación. Gestión directiva en la mejora continúa*

Cox y Snell	,679
Nagelkerke	,786
McFadden	,571

Función de enlace: Logit.

Fuente. Encuesta realizada a los directivos de la UGEL N° 2

En la tabla 20, el coeficiente de determinación R2 con valor más alto es el que corresponde a Nagelkerke (0.786), estimando en 78.6% la influencia de la gestión directiva en la mejora continua.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho. La gestión directiva no influye positivamente con la programación institucional en las instituciones Educativas en la UGEL 02 en Lima Metropolitana, 2019.

Ha. La gestión directiva influye positivamente con la programación institucional en las instituciones Educativas en la UGEL 02 en Lima Metropolitana, 2019.

Tabla 21. *Prueba de bondad de ajuste. Gestión directiva en la programación institucional*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	106,698			
Final	20,453	86,245	2	,000

Función de enlace: Logit.

Fuente. Encuesta realizada a los directivos de la UGEL N° 2

En la tabla 21, el chi cuadrado calculado fue 86.245 con grado de libertad 2 y significancia 0.000 es menor a 0.05; por lo que, la decisión es rechazar Ho y aceptar Ha.

Tabla 22. *Pseudo coeficiente de determinación. Gestión directiva en la programación institucional*

Cox y Snell	,519
Nagelkerke	,595
McFadden	,357

Función de enlace: Logit.

Fuente. Encuesta realizada a los directivos de la UGEL N° 2

En la tabla 22, el coeficiente de determinación R2 con valor más alto es el que corresponde a Nagelkerke (0.595), estimando en 59.5% la influencia de la gestión directiva en la programación institucional.

Prueba de hipótesis específica 4

Ho. La gestión directiva no influye positivamente con el proceso pedagógico en las instituciones Educativas en la UGEL 02 en Lima Metropolitana, 2019.

Ha. La gestión directiva influye positivamente con el proceso pedagógico en las instituciones Educativas en la UGEL 02 en Lima Metropolitana, 2019.

Tabla 23. *Prueba de bondad de ajuste. Gestión directiva en el proceso pedagógico*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	131,562			
Final	14,842	116,720	2	,000

Función de enlace: Logit.

Fuente. Encuesta realizada a los directivos de la UGEL N° 2

En la tabla 23, el chi cuadrado calculado fue 116.720 con grado de libertad 2 y significancia 0.000 es menor a 0.05; por lo que, la decisión es rechazar Ho y aceptar Ha.

Tabla 24. *Pseudo coeficiente de determinación. Gestión directiva en el proceso pedagógico*

Cox y Snell	,628
Nagelkerke	,712
McFadden	,462

Función de enlace: Logit.

Fuente. Encuesta realizada a los directivos de la UGEL N° 2

En la tabla 24, el coeficiente de determinación R2 con valor más alto es el que corresponde a Nagelkerke (0.712), estimando en 71.2% la influencia de la gestión directiva en el proceso pedagógico.

V. DISCUSIÓN

En la investigación respecto a establecer como la gestión directiva influye en el cumplimiento de los compromisos de la Planificación Estratégica en las instituciones Educativas en la UGEL 02 en Lima Metropolitana, 2019, los resultados nos muestran que en relación a la prueba del pseudo R cuadrado, se tiene la dependencia porcentual de la gestión directiva en el cumplimiento de los compromisos de la Planificación Estratégica en las instituciones Educativas en la UGEL 02. El cual se tiene al resultado del coeficiente de Nagalkerke donde la variabilidad de la planificación estratégica se debe al 78.6% de la gestión directiva. Los resultados fueron corroborados por la investigación de Consejo Nacional de Educación (2019), describe el contexto nacional refiriéndose que el servicio educativo se adaptado al desarrollo del sistema burocrático que responda a los procesos propios del aparato estatal sin dar lectura a las necesidades de los ciudadanos e impidiendo el acceso al servicio, el Ministerio de Educación (2017), observo que la Gestión Escolar durante la décadas ha centrado sus esfuerzos en temas de administración, normas, leyes con estructuras verticales a la luz de los cambios a nivel mundial se genera el debate y análisis de las políticas observando que se hace necesario ubicar a las Instituciones educativas y los estudiantes como centro de la intervención de acuerdo a modelo de la Escuela que Queremos reconocido como modelo a partir del 2007, definiendo metas de La Ley Nro. 28044, Congreso de la República del Perú (2003), refiere que el directivo es un funcionario público entre sus funciones se cuenta la de representar legalmente a la institución, desarrollar el diseño pedagógico y administrativo.

En la investigación respecto a establecer como la gestión directiva influye en la eficacia del servicio educativo en las instituciones Educativas en la UGEL 02 en Lima Metropolitana, 2019, los resultados nos muestran que en relación a la prueba del pseudo R cuadrado, se tiene la dependencia porcentual de la gestión directiva en la eficacia del servicio educativo en las instituciones Educativas en la UGEL 02. El cual se tiene al resultado del coeficiente de Nagalkerke donde la variabilidad de la eficacia del servicio educativo se debe al 47.1% de la gestión directiva. Los resultados fueron

corroborados por la investigación de Pérez (2014), refiere que estos cambios han generado la necesidad del sector educativo sienta que deba adaptarse y transforme y para lograr. Por otro lado la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2019), sostienen que los políticos deben entender la forma que se brinda el servicio a los usuarios, el responsable de desarrollarlo así mismo el análisis e identificación de otros actores que se encuentran involucrados es lo que permitirá el diseño de políticas que afecten al sector permitiendo la incorporación de los términos de gestión y remplazando el termino de administración escolar con la finalidad de lograr el reconocimiento de la implementación políticas educativas nacionales a nivel global direccionando las estrategias hacia la eficacia en la prestación del servicio.

En la investigación respecto a establecer como la gestión directiva influye en la mejora continua en las instituciones Educativas en la UGEL 02 en Lima Metropolitana, 2019, los resultados nos muestran que en relación a la prueba del pseudo R cuadrado, se tiene la dependencia porcentual de la gestión directiva en la mejora continua en las instituciones Educativas en la UGEL 02. El cual se tiene al resultado del coeficiente de Nagalkerke donde la variabilidad de la mejora continua se debe al 78.6% de la gestión directiva. Los resultados fueron corroborados por la investigación de Carrillo (2008), concluyó que en el escenario la gestión escolar mexicana a partir de programa PEC esta redefinida por un entramado de acciones que desarrolla un equipo el cual se desarrolla a partir de diferentes aéreas que son afectados por los factores económicos, políticos las instancias internacionales, la prioridad de la clase política, el presupuesto designadas en su parte más interna se debe tomar encuentra el entramado de relaciones inter personales, la relación con su entorno y el trabajo de cooperación inter institucional. La gestión será definida desde las diversas instancias locales, regionales y nacionales. Observamos algunas teorías de administración relacionadas a la administración o gestión de una institución, Espinoza (2009), refiere que Fayol reconoce que las instituciones contienen una buena gerencia debe responder a algunos criterios como son organización estructura orgánica, dirección persona o equipo que lidere, la planificación, coordinación y control que permita la eficiencia.

En la investigación respecto a establecer como la gestión directiva influye en la programación institucional en las instituciones Educativas en la UGEL 02 en Lima Metropolitana, 2019, los resultados nos muestran que en relación a la prueba del pseudo R cuadrado, se tiene la dependencia porcentual de la gestión directiva en la programación institucional en las instituciones Educativas en la UGEL 02. El cual se tiene al resultado del coeficiente de Nagalkerke donde la variabilidad de la programación institucional se debe al 59.5% de la gestión directiva. Los resultados fueron corroborados por la investigación de Creemers & Kyriakides (2010), el modelo de eficacia educativa que busca mejorar de la gestión escolar que tiene como base las evidencias obtenidas de evaluaciones sistemáticas y permanentes que evalúen el impacto que tiene en la calidad de servicio facilitando gestión escolar integral, este modelo refiere que existe relaciones dinámicas entre factores relacionados a la eficacia de nivel interno y externos del servicio la finalidad que persigue es lograr escuelas eficaces las cuales tienen como característica el autoanálisis ubicando sus debilidades permitiendo la formulación de política escolar con relación a aspecto pedagógico y la generación de entorno de aprendizaje escolar influyen en la práctica docente.

En la investigación respecto a establecer como la gestión directiva influye en el proceso pedagógico en las instituciones Educativas en la UGEL 02 en Lima Metropolitana, 2019, los resultados nos muestran que en relación a la prueba del pseudo R cuadrado, se tiene la dependencia porcentual de la gestión directiva en el proceso pedagógico en las instituciones Educativas en la UGEL 02. El cual se tiene al resultado del coeficiente de Nagalkerke donde la variabilidad del proceso pedagógico se debe al 71.2% de la gestión directiva. Los resultados fueron corroborados por el informe del Ministerio de Educación (2015), donde se describe a la gestión escolar como acciones necesarias que facilitan generar condiciones necesarias que permitan el logro de nivel de aprendizajes esperado. Asimismo asume el reto de generar procesos y formas de movilizar a la comunidad educativa generando una visión compartida de la vida escolar conllevando obligaciones que deben cumplir los miembros de la comunidad relacionadas a los roles y funciones designados que permite el desarrollo de los diversos procesos y condiciones.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se logró determinar que la variable gestión directiva influye positivamente con el cumplimiento de los compromisos de la Planificación Estratégica en las instituciones Educativas en la UGEL 02 en Lima Metropolitana, 2019, demostrada con la prueba del pseudo R cuadrado, se tiene la dependencia porcentual de las variables en las instituciones Educativas en la Unidad de Gestión educativa Local 02. El resultado del coeficiente de Nagalkerke donde el 78.6% es la influencia de la gestión directiva en la planificación estratégica.

Segunda:

Se logró determinar que la variable gestión directiva influye positivamente con la eficacia del servicio educativo en las instituciones Educativas en la UGEL 02 en Lima Metropolitana, 2019, demostrada con la prueba del pseudo R cuadrado, se tiene la dependencia porcentual de las variables en las instituciones Educativas en la Unidad de Gestión educativa Local 02. El resultado del coeficiente de Nagalkerke donde el 47.1% la influencia de la gestión directiva en la eficacia del servicio educativo.

Tercera:

Se logró determinar que la variable gestión directiva influye positivamente con la mejora continua en las instituciones Educativas en la UGEL 02 en Lima Metropolitana, 2019, demostrada con la prueba del pseudo R cuadrado, se tiene la dependencia porcentual de las variables en las instituciones Educativas en la Unidad de Gestión educativa Local 02. El resultado del coeficiente de Nagalkerke donde el 78.6% la influencia de la gestión directiva en la mejora continua.

Cuarta:

Se logró determinar que la variable gestión directiva influye positivamente con la programación institucional en las instituciones Educativas en la UGEL 02 en Lima Metropolitana, 2019, demostrada con la prueba del pseudo R cuadrado, se tiene la dependencia porcentual de las variables en las instituciones Educativas en la Unidad de Gestión educativa Local 02. El resultado del coeficiente de Nagalkerke donde el 59.5% la influencia de la gestión directiva en la programación institucional.

Quinta:

Se logró determinar que la variable gestión directiva influye positivamente con el proceso pedagógico en las instituciones Educativas en la UGEL 02 en Lima Metropolitana, 2019, demostrada con la prueba del pseudo R cuadrado, se tiene la dependencia porcentual de las variables en las instituciones Educativas en la Unidad de Gestión educativa Local 02. El resultado del coeficiente de Nagalkerke donde el 71.2% la influencia de la gestión directiva en el proceso pedagógico.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Con respecto a la primera conclusión se recomienda a las instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local 02, mejorar los elementos de la gestión directiva como: gestión de recursos, desarrollo institucional, cultura organizacional escolar y gestión de condiciones operativas con la finalidad de optimizar la planificación estratégica de dichas instituciones y de sus componentes como: eficacia del servicio educativo, mejora continua, programación institucional y proceso pedagógico.

Segunda:

Con respecto a la segunda conclusión se recomienda a las instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local 02, mejorar la gestión directiva a través del desarrollo de una gestión de recursos eficiente, con la finalidad de mejorar el proceso de matrícula y evitar la deserción de los estudiantes, asimismo se mejorara el proceso de ratificación de matrículas por parte de los padres de familia o tutores.

Tercera:

Con respecto a la tercera conclusión se recomienda a las instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local 02, mejorar la gestión directiva a través del desarrollo de un desarrollo institucional eficiente, con el propósito de actualizar los documentos de la gestión institucional, diseñar el Plan de Mejora Institucional, así como articular los documentos al Plan Educativo Local, generar de igual modo los reportes de seguimiento de los estudiantes egresados.

Cuarta:

Con respecto a la cuarta conclusión se recomienda a las instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local 02, mejorar la gestión directiva a través del desarrollo de una cultura organizacional escolar eficiente, con el propósito de emitir reportes de cumplimiento de metas, asimismo de los reportes de cumplimiento de calendarización y que estos sean entregados a las dependencias oportunamente.

Quinta:

Con respecto a la quinta conclusión se recomienda a las instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local 02, mejorar la gestión directiva a través del desarrollo de una gestión de condiciones operativas eficiente, con el propósito de elaborar el monitoreo y evaluación de los procesos de aprendizaje de los estudiantes y promover el interaprendizaje y retroalimentación grupal de la programación curricular.

REFERENCIAS

- Angulo, J. (Noviembre de 2016). *El liderazgo directivo y su incidencia en el clima institucional*. (Tesis de maestría), Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Sede Esmeraldas, Quito. Obtenido de repositorio.pucese.edu.ec:
<https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/963/1/ANGULO%20BOLANOS%20%20JOHN%20JACKSON.pdf>
- Asamblea General Naciones Unidas. (10 de Diciembre de 1948). *Naciones Unidas*. Obtenido de Naciones Unidas:
https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf
- Asociación de Academias de la Lengua Española. (2020). *Real Academia Española*. Obtenido de Real Academia Española:
<https://dle.rae.es/gesti%C3%B3n>
- Banco Interamericano de Desarrollo. (30 de Agosto de 2017). *Informe del BID revela brechas en habilidades técnicas en América Latina y el Caribe*. Obtenido de <https://www.iadb.org/es/noticias/informe-del-bid-revela-brechas-en-habilidades-tecnicas-en-america-latina-y-el-caribe>
- Batista, J., Ordoñez, R. y Avilés, W. (2016). Universidad y planificación estratégica en el Ecuador. *Didáctica y Educación*, 7(2), 171-180. Obtenido de [dialnet.unirioja.es](https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6644651):
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6644651>
- Benjumea, H., Lancheros, N. y Zarate, N. (2015). *La Gestión Directiva en las Instituciones Educativas del Sector Oficial: Configuraciones Emergentes y Complejas*. (Tesis de maestría), Pontificia Universidad Javeriana, Bogota. Obtenido de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/19495/BenjumeaPamplonaHuberAlbeiro2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Mexico D.F.: Pearson Educacion.
- Bernasconi, G. (Setiembre de 2009). Red AGE: La red de apoyo a la gestión educativa en Ibero-América. *Instituto de Educación*, 1-17. Obtenido de

- www.redage.org:
http://www.redage.org/sites/default/files/adjuntos/RedAGE%20_red_gesti%C3%B3n%20educativa%20en%20Iberoam%C3%A9rica.pdf
- Buso, M., Cristia, J., Hincapié, D., Messina, J. y Ripani, L. (2017). *Aprender Mejor. Políticas Públicas para el desarrollo de habilidades*. Banco Interamericano de Desarrollo, Washington. Obtenido de <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Aprender-mejor-Pol%C3%ADticas-p%C3%BAblicas-para-el-desarrollo-de-habilidades.pdf>
- Cardenas, V. (2016). *Las Habilidades Directivas y la Planificación Estratégica en la Universidad Peruana Los Andes*. Concytec, Huancayo.
- Carrillo, L. (2008). La Gestión Escolar. *Punto de vista*, 1-12. Obtenido de http://aspirantes2.uach.mx/extension_y_difusion/synthesis/2008/11/10/Gestios_escolar.pdf
- Ccancece, A. y Ochoa, M. (2018). *Clima organizacional y gestión educativa en las Instituciones Educativas del Distrito de Santa Rosa, La Mar, Ayacucho - 2018*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de [repositorio.ucv.edu.pe: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28992/ochoa_hm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28992/ochoa_hm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Centro de Estudios de Políticas y Prácticas en Educación (CEPPE). (2009). Prácticas de Liderazgo Directivo y Resultados de Aprendizaje. Hacia Conceptos Capaces de Guiar la Investigación Empírica. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación-Volumen 7, Número 3, 7(3), 19-33*. Obtenido de <https://revistas.uam.es/reice/article/view/5399>
- Chipana, M. (2015). *Liderazgo directivo y gestión administrativa en las instituciones educativas de la UGEL N° 15 -Huarochirí,*. (Tesis doctoral), Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez, Juliaca.
- Congreso de la República. (23 de Mayo de 2006). <https://cdn.www.gob.pe/>. Obtenido de [https://cdn.www.gob.pe: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105121/_28740_-_16-10-2012_10_16_02_-LEY_28740.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105121/_28740_-_16-10-2012_10_16_02_-LEY_28740.pdf)

- Congreso de la República del Perú. (28 de Julio de 2003). *Ley N°28044. Ley General de Educación*. Obtenido de http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf
- Consejo Nacional de Educación. (Enero de 2019). *Proyecto Educativo Nacional PEN 2036*. Lima. Obtenido de <https://www.cne.gob.pe/uploads/publicaciones/2020/proyecto-educativo-nacional-al-2036.pdf>
- Creemers, B. y Kyriakides, L. (2010). Using the Dynamic Model to develop an evidencebased and theory-driven approach to school improvement. *Irish Educational Studies Vol. 29, No. 1, 29(1)*, 5-23. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/233327892_Using_the_Dynamic_Model_to_develop_an_evidence-based_and_theory-driven_approach_to_school_improvement
- Creemers, B., Kyriakides, L. & Sammons, P. (2010). *Methodological Advances in Educational Effectiveness Research*. Londres: Roudtlegde.
- Dahnke, C. (2019). *Utilizing Strategic Planning and performance metrics to deliver on continuous improvement efforts in large urban school districts*. Doctoral dissertation, Harvard Graduate School of Education, EEUU.
- Ducker, P. (1999). *Los desafíos de la gerencia para el siglo XXI*. Bogotá: Norma S.A.
- Espinoza, R. (2009). El fayolismo y la organización contemporánea. *Visión Gerencial(1)*, 53-62. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465545880010>
- Esquembre, J. (2015). *Gerente profesional de proyectos. Cómo gestionar con éxito su proyecto de certificación profesional PMI*. México: Cosegraf.
- Estupiñán, M. (2017). El Empoderamiento para la Gestión Directiva en la Unidad Educativa. *ROCA. Revista científico - educacional de la provincia Granma*, 13(4), 39-50. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6759699>
- Farfán, M. y Reyes, I. (2017). Gestión educativa estratégica y gestión escolar del proceso de enseñanza-aprendizaje: una aproximación conceptual. *REencuentro. Análisis de Problemas Universitarios*, 28(73), 45-61. Obtenido de redalyc.org:

https://www.redalyc.org/jatsRepo/340/34056722004/html/index.html#redalyc_34056722004_ref7

Fernandez, S. y Rosales, M. (Noviembre de 2014). Administración educativa: la planificación estratégica y las prácticas gerenciales integrando la tecnología, su impacto en la educación. *Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología, Innovación y Educación*, 1-14. Obtenido de Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología, Innovación y Educación:

https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/59443484/3._La_administracion_es_trategica_y_el_desarrollo_curricular.Semana_320190529-40524-g65yne.pdf?1559157383=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DLa_administracion_estrategica_y_el_desa.pdf&Expires=

Gairín, J., Barrera, A. y Fernández de Álava, M. (08 de 02 de 2013). La red de apoyo a la gestión educativa (Red AGE). Una experiencia de cooperación educativa entre países iberoamericanos. *Revista Iberoamericana de Educación*(61), 109-120. Obtenido de rieoei.org: <https://rieoei.org/historico/documentos/rie61a07.pdf>

Gallegos, Y. (2017). *Gestión Escolar de las Directoras de Instituciones Educativas de Nivel Primaria de la Ciudad de Puno en el año 2016*. (Tesis de maestría), Universidad Nacional del Altiplano, Puno.

George, B., Walker, R. & Monster, J. (2019). Does strategic planning improve organizational performance? A meta-analysis. *Public Administration Review*, 79(6), 810-819.

Goldring, E. & Pasternack, R. (2006). Principals' Coordinating Strategies and School Effectiveness. *Tandfonline.com*, 5(3). Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/0924345940050303?journalCode=nses20>

Guadalupe, C., León, J., Rodríguez, J. y Vargas, S. (2017). *Estado de la educación en el Perú*. Lima: Arteta E.I.R.L.

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación la ruta cuantitativa y mixta*. México: MC Graw Hill.

Inocente, V. (2018). *Percepción de la gestión de las instituciones educativas en el contexto de la modernización de la DRELM y las UGEL de Lima*

- Metropolitana*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17729/Inocente_MVE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Iranzo, M. (2002). *Formación del profesorado para el cambio: desarrollo profesional en cursos de formación y en proyectos de asesoramiento de centros*. Tarragona.
- Kadri, H. & Widiawati, H. (2020). Strategic planning in developing the quality of educators and education personnel. *Indonesian Research Journal in Education*, 4(2), 324-346.
- Marhuenda, F. (2011). Dimensiones didácticas y organizativas que sustentan la dinámica escolar. *Revista de Educación*, 18-20. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/277263043_Dimensiones_didacticas_y_organizativas_que_sustentan_la_dinamica_escolar_presentacion/link/5696666f08ae34f3cf1dbe6c/download
- Máttar, J. y Cuervo, L. (2017). *Planificación para el desarrollo en América Latina Enfoques, experiencias y perspectivas*. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- Mendoza, E. (2018). *Gestión para desarrollar la dimensión administrativa en la institución educativa N° 82929, distrito de Jesús, provincia y región Cajamarca, 2017-2018*. (Tesis de maestría), Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Cajamarca. Obtenido de [repositorio.unprg.edu.pe: http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/7839](http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/7839)
- Ministerio de Educación. (2014). *Marco del Buen Desempeño Directivo Directores Construyendo Escuela*. Lima. Obtenido de [www.minedu.gob.pe: http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf)
- Ministerio de Educación. (2015). *Compromisos de gestión escolar*. Lima: MINEDU. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/campanias/pdf/gestion/manual-compromisos-gestion-escolar.pdf>
- Ministerio de Educación. (Octubre de 2017). *repositorio.minedu.gob.pe*. Obtenido de [repositorio.minedu.gob.pe: http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/MINEDU/5706/Revisi%](http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/MINEDU/5706/Revisi%)

C3%B3n%20de%20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%ABlicas%20d
el%20sector%20de%20educaci%C3%B3n%20en%20Per%C3%BA.pdf?
sequence=1&isAllowed=y

Ministerio de Educación. (Noviembre de 2019). *Resolución Viceministerial N° 290-2019-MINEDU*. Lima: Diario El Peruano. Obtenido de cdn.www.gob.pe:

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/425861/RVM_N__290-2019-MINEDU.pdf

Ministerio de Educación. (12 de Junio de 2020). *Resolución Viceministerial N° 104-2020-MINEDU*. Lima: Diario El Peruano. Obtenido de cdn.www.gob.pe/uploads:

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/844218/RVM_N__104-2020-MINEDU.pdf

Ministerio de Educación v Ciencia. (1995). *Calidad de la educación y eficacia de la escuela: estudio sobre la gestión de los recursos educativos*. Madrid: Imprenta FARESO, S. A. .

Muñoz, M. (2019). *Desempeño Directivo y la Gestión Escolar en las instituciones Educativas del distrito de San Sebastian - Cusco, 2019*. (Tesis doctoral), Universidad César Vallejo, Lima.

Nnah, J. (2020). Effective board management and good corporate performance in Nigerian public liability companies. *Independent Journal of Management & Production*, 11(1), 110-131.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2019). *El trabajo de la OCDE sobre Educación y Competencias*. París: OCDE. Obtenido de <https://www.oecd.org/education/El-trabajo-de-la-ocde-sobre-educacion-y-competencias.pdf>

Pascual, J. (2011). El Efecto Escuela. Más allá del Aula. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en la Educación*, 9(1), 28-45. Obtenido de www.redalyc.org: <https://www.redalyc.org/pdf/551/55118790003.pdf>

Pérez, A. (2010). Nuevas exigencias y escenarios para la profesión en la era de la información e incertidumbre. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 24(2), 17-36. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27419198002>

- Pérez, A. (2014). Enfoques de la gestión escolar: una aproximación desde el contexto latinoamericano. *Educación y Educadores*, 17(2), 357-369. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/834/83432362009.pdf>
- Portugal, J. (2013). La Gestión Educativa: Una Visión hacia la Formación Docente. *Motricidad y persona*(12), 33-40. Obtenido de Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4735522>
- Presidencia del Consejo de Ministros. (2013). *Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021*. Lima: Diario El Peruano.
- Presidencia del Consejo de Ministros. (5 de Setiembre de 2017). *SERVIR publica las guías para la gestión de los procesos de “Cultura y Clima Organizacional” y “Comunicación Interna” del Sistema Administrativo de Gestión de los Recursos Humanos en el Estado*. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/servir/noticias/309993-servir-publica-las-guias-para-la-gestion-de-los-procesos-de-cultura-y-clima-organizacional-y-comunicacion-interna-del-sistema-administrativo-de-gestion-de-los-recursos-humanos-en-el-estado>
- Quispe, E. (2018). *Competencias Directivas y Gestión de Recursos Humanos en las Instituciones Educativas del Nivel Primario del Distrito de Ayacucho, 2017*. Lima: Concytec. Obtenido de ALICIA: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_04cda4880f55eda808d3b2373fad9cfd
- Reimers, F. y O'Donnell, E. (2016). *Quince cartas sobre la educación en Singapur: Reflexiones desde la perspectiva estadounidense*. Mexico: Fondo de Cultura Económica. Obtenido de <https://elmundodelaeducacion.mx/revista/libros/item/quince-cartas-sobre-la-educacion-en-singapur-reflexiones-desde-la-perspectiva-estadunidense>
- Ríos, A. (2009). Gestión de Calidad y mejora continua en la Administración Pública. *Actualidad Gubernamental*(11), 1-6.
- Robinson, V. (2007). The impact of leadership on student outcomes: Making sense of the evidence. *Australian Council for Educational Research (ACER)*.

- Roncancio, G. (05 de 24 de 2018). *¿Qué es la Planeación Estratégica y para qué sirve?* Obtenido de <https://gestion.pensemos.com/que-es-la-planeacion-estrategica-y-para-que-sirve>
- Salmasi, N. y Sánchez, J. (2013). La gestión escolar desde los proyectos educativos. *Saber. Revista Multidisciplinaria del Consejo de Investigación de la Universidad de Oriente*, 25(3), 254-258. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4277/427739463003.pdf>
- Uhlener, L., De Massis, A., Jorissen, A. & Du, Y. (2020). Are outside directors on the small and medium-sized enterprise board always beneficial? Disclosure of firm-specific information in board-management relations as the missing mechanism. *Human Relations*, 1-38.
- Ulloa, J., Nail, O., Castro, A. y Muñoz, M. (2012). Problemas de gestión asociados al liderazgo como función directiva. *Estudios Pedagógicos*, 38(1), 121-129. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/estped/v38n1/art07.pdf>
- UNESCO. (2013). *Situación Educativa de América Latina y El Caribe: Hacia la Educación de Calidad para todos 2015*. Ediciones del Imbunche.
- UNESCO. (2017). *Revisión de las políticas públicas del sector de educación en Perú*. Francia: UNESCO.
- Vázquez, E. (2010). *Modelo de Gestión Educativa Estratégica Segunda edición: 2010*. México. Obtenido de http://www.setse.org.mx/ReformaEducativa/recursos_evaluacion/materiales/escuelas%20de%20calidad/Modelo%20de%20Gesti%C3%B3n%20Educativa.pdf
- Warren, B. & Nanus, H. (1985). *Leaders: The Strategies for Taking Charge*. New York.

ANEXOS

UGEL 02 en Lima Metropolitana, 2019?	Educativas en la UGEL 02 en Lima Metropolitana, 2019.	Educativas en la UGEL 02 en Lima Metropolitana, 2019.		Plan Educativo Local	acuerdo
				Procesos de evaluación	
				Reportes de seguimiento	
				Programa curricular	
				Personal calificado	
				Planes de desarrollo profesional	
				Reporte de cumplimiento de metas	
¿Cómo influye la gestión directiva en el proceso pedagógico en las Instituciones Educativas en la UGEL 02 en Lima Metropolitana, 2019?	Establecer como la gestión directiva influye en el proceso pedagógico en las instituciones Educativas en la UGEL 02 en Lima Metropolitana, 2019.	La gestión directiva influye positivamente con el proceso pedagógico en las instituciones Educativas en la UGEL 02 en Lima Metropolitana, 2019.	Programación institucional	Reporte de cumplimiento de calendarización	12-14
				Presentación de reportes de manera oportuna	
			Proceso pedagógico	Monitoreo y evaluación	
				Interaprendizaje y retroalimentación	15-16

Anexo 2. Instrumentos

Gestión directiva						
	Ítems	1	2	3	4	5
1	Se desarrolla de manera eficaz la asignación de los recursos con los que cuenta la institución permitiendo la mejora de condiciones de aprendizaje.					
2	La institución cuenta con Planes de Mantenimiento adecuados a las necesidades y contexto de la Institución					
3	Gestiona de manera oportuna los recursos educativos con las instancias correspondientes.					
4	Lidera proceso de planificación institucional.					
5	Se fijan metas de acuerdo al contexto y las necesidades de la Institución.					
6	Se desarrolla actividades de evaluación de la gestión institucional.					
7	Se desarrolla de manera periódica el análisis del servicio educativo que se entrega a los usuarios.					
8	Los comunidad educativa participan de la planificación institucional					
9	Se constituyen las comisiones de trabajo de manera participativa y democrática:					
10	Promueve espacio de inter aprendizaje y retroalimentación al PAT.					
11	La resolución de los problemas tiene en cuenta la opinión de todos los involucrados.					
12	Se cuenta con protocolo de atención sobre resolución de conflictos.					
13	Cuenta con firma de convenio con instituciones públicas y privadas					
14	Cuenta con planes de trabajo inter institucionales					
15	La designación del recurso humano se realiza analizando las necesidades reales de la institución.					
16	Se gestiona con instituciones públicas y/o privadas servicios complementarios de atención para la comunidad educativa					

Planificación estratégica						
	Ítems	1	2	3	4	5
1	Se logra cumplir con % de matrículas anuales de estudiantes proyectado					
2	Se logra ratificación de matrícula de los estudiantes por parte de los padres o tutores					
3	Se cuenta con plan para mitigar la deserción de estudiantes.					
4	Se cuenta con documentos de gestión institucionales actualizados PEI, PCI PAC, Reglamento Interno.					
5	Se cuenta con el Plan de Mejora Institucional actualizado de acuerdo demanda de mercado laboral.					
6	Los documentos de gestión se encuentran articulados con Plan de Educativo Local					
7	Se realiza los procesos de evaluación anual de nivel de satisfacción de los usuarios.					
8	Se cuenta con reportes de seguimiento de egresados de la institución que permitan medir el éxito en su inserción en merco laboral.					
9	Se cuenta con programa curricular actualizado y adecuada a la demanda del mercado					
10	Perfil profesional del personal directivo					
11	Se cuenta con planes de desarrollo profesional del personal administrativo y docentes					
12	Se cuenta con reporte de cumplimiento de metas institucionales					
13	Se cuenta con reportes de cumplimiento de la calendarización					
14	Se emiten reportes institucionales de manera oportuna a las instancias correspondientes UGEL y DRELM					
15	Se desarrollan proceso de acompañamiento monitoreo y evaluación de con relación al progreso de los aprendizajes de los estudiantes					
16	Promueve espació de inter aprendizaje y para retroalimentación conjunta a la programación curricular.					