



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
EDUCACIÓN

“Modelo de unidad de gestión educativa local en la calidad de gestión educativa en UGEL 01 El Porvenir 2020”

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
DOCTOR EN EDUCACIÓN

AUTOR:

Miranda Díaz, Luis Orlando (ORCID: [0000-0002-4700-2316](https://orcid.org/0000-0002-4700-2316))

ASESOR:

Dr. Leyva Aguilar, Nolberto Arnildo (ORCID: [0000-0002-3697-7361](https://orcid.org/0000-0002-3697-7361))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y calidad educativa

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi esposa Lily Patricia e hijos Emma, Luis y Juan, fuente de cariño y de inspiración en mi vida personal y profesional.

A la memoria a mi madre Aurora cuyo ejemplo trascenderá en mi vida y a la memoria de mi padre Ubedelindo por su bendición espiritual.

A mis hermanos Rosa Isabel y Gilmer Jhony, su presencia me fortalece para seguir superándome.

Agradecimiento

Al Todopoderoso, fuente y razón de mi existencia, por iluminarme cada día y señalarme un derrotero de éxito y superación, por hacerme más humano.

A mis maestros de Postgrado, quienes con su espíritu señero inculcaron valiosísimos aportes a mi conocimiento, haciéndome eficiente en mi desempeño profesional.

A mi asesor Nolberto Leyva Aguilar, quien en su dedicación encomiable supo orientarme en la culminación de este informe de investigación.

Luis Miranda.

Índice de contenidos

<i>Dedicatoria</i>	<i>ii</i>
<i>Agradecimiento</i>	<i>iii</i>
<i>Índice de contenidos</i>	<i>iv</i>
<i>Índice de tablas</i>	<i>v</i>
<i>Resumen</i>	<i>vi</i>
<i>Abstract</i>	<i>vii</i>
.....	
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. <i>Tipo y diseño de investigación</i>	15
3.2. <i>Variables y eventualización</i>	16
3.3. <i>Población, muestra y muestreo</i>	18
3.4. <i>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</i>	20
3.5. <i>Procedimientos</i>	23
3.6. <i>Método de análisis de datos</i>	23
3.7. <i>Aspectos éticos</i>	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	39
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	44
VIII. PROPUESTA	45
<i>REFERENCIAS</i>	<i>51</i>
<i>ANEXOS</i>	

Índice de tablas

Tabla 1: <i>Nuevo modelo de Unidad de Gestión Educativa Local, en la Unidad de Gestión Educativa Local 01. El Porvenir – 2020</i>	33
Tabla 2: <i>Nuevo modelo de Unidad de Gestión Educativa Local en la dimensión “Gestión Institucional”, en la Unidad de Gestión Educativa Local 01. El Porvenir – 2020</i>	33
Tabla 3: <i>Nuevo modelo de Unidad de Gestión Educativa Local en la dimensión “Gestión Pedagógica”, en la Unidad de Gestión Educativa Local 01. El Porvenir – 2020</i>	34
Tabla 4: <i>Nuevo modelo de Unidad de Gestión Educativa Local en la dimensión “Gestión Administrativa”, en la Unidad de Gestión Educativa Local 01. El Porvenir – 2020</i>	34
Tabla 5: <i>Nuevo modelo de Unidad de Gestión Educativa Local en la dimensión “Gestión Comunitaria”, en la Unidad de Gestión Educativa Local 01. El Porvenir – 2020</i>	35
Tabla 6: <i>Calidad de Gestión Educativa en la Unidad de Gestión Educativa Local 01. El Porvenir – 2020</i>	35
Tabla 7: <i>Calidad de Gestión Educativa en la dimensión “Equidad” en la Unidad de Gestión Educativa Local 01. El Porvenir – 2020</i>	35
Tabla 8: <i>Calidad de Gestión Educativa en la dimensión “Relevancia” en la Unidad de Gestión Educativa Local 01. El Porvenir – 2020</i>	36
Tabla 9: <i>Calidad de Gestión Educativa en la dimensión “Pertinencia” en la Unidad de Gestión Educativa Local 01. El Porvenir – 2020</i>	36
Tabla 10: <i>Calidad de Gestión Educativa en la dimensión “Eficacia” en la Unidad de Gestión Educativa Local 01. El Porvenir – 2020</i>	36
Tabla 11: <i>Calidad de Gestión Educativa en la dimensión “Eficiencia” en la Unidad de Gestión Educativa Local 01. El Porvenir – 2020</i>	37

Resumen

El objetivo principal fue desarrollar un Modelo de unidad de gestión educativa local en la calidad de gestión educativa, usándose un enfoque mixto para la recolección de datos, se consideró la estadística como un proceso probatorio y la generalización de resultados. Su metodología es de tipo de investigación propositiva cuyo diseño es simple, propositivo. La población fue de 24 directivos y docentes y en el uso de instrumentos se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumentos dos escalas de opinión de 28 enunciados para el Modelo de Gestión y con 32 enunciados para el instrumento de calidad de gestión educativa. La validez de los instrumentos generados fue dada por juicio de expertos y se usó el coeficiente Alfa de Cronbach (0.895) para hallar la confiabilidad. Se validó el modelo de gestión considerando a los directivos y docentes, los trabajadores y usuarios a fin de mejorar la calidad de gestión, además, se hizo un diagnóstico de la calidad de gestión encontrándose deficiencias en la equidad, relevancia, persistencia y eficiencia en la calidad de gestión educativa. Se propuso un modelo de gestión para la calidad de gestión educativa, donde se tiene en cuenta el eje personal, transformacional, relacional y trascendental.

Palabras claves: *Gestión, modelo, calidad.*

Abstract

The main objective was to develop a local educational management unit model in the quality of educational management, using a mixed approach for data collection, statistics were considered as an evidentiary process and the generalization of results. Its methodology is of a purposeful research type whose design is simple, purposeful. The population consisted of 24 managers and teachers and in the use of instruments, the survey technique was applied and two opinion scales of 28 statements for the Management Model and 32 statements for the educational management quality instrument as instruments. The validity of the instruments generated was given by expert judgment and Cronbach's alpha coefficient (0.895) was used to find the reliability. The management model was validated considering managers and teachers, workers and users in order to improve management quality, in addition, a management quality diagnosis was made, finding deficiencies in equity, relevance, persistence and efficiency in the quality of educational management. A management model was proposed for the quality of educational management, where the personal, transformational, relational and transcendental axis is taken into account.

Keywords: *Management, model, quality.*

I.- INTRODUCCIÓN

En todas las realidades del mundo, los ministerios de educación deben involucrar a expertos y generar conocimiento técnico, gerencial e interdisciplinario para diseñar e implementar intervenciones basadas en evidencias. Las oficinas regionales o distritales necesitan capacidades y herramientas para monitorear y apoyar a las escuelas. A nivel escolar, los directores necesitan experiencia administrativa para administrar las escuelas, incluso en todo, desde la planificación de recursos hasta la administración de sus docentes. El Banco Mundial desarrolla trabajos con los gobiernos y sus socios en el desarrollo de la capacidad de organizar y administrar los sistemas educativos. Esto incluye el desarrollo profesional de los encargados de la administración en las escuelas; intercambio más amplio de buenas prácticas institucionales y de gestión; la creación de redes internacionales con sus pares y el diseño de nuevas encuestas o reformuladas para medir mejor el rendimiento de todo el sistema.

A nivel internacional se reporta que las entidades educativas se esfuerzan por aplicar sistemas de gestión educativa donde se reporta que en las evaluaciones de medición de calidad institucional en América Latina, en Ecuador la calidad de gestión alcanzó el nivel medio en el 45%, Bolivia en un 55% en el nivel alto, Colombia en un 58% en el mismo nivel. Sin embargo, se encuentra mejoras de calidad en países como Brasil, Chile y Argentina con niveles de calidad alta que alcanzan porcentajes por encima del 60% (Unesco 2016).

La gestión educativa ha sido y viene a ser el refuerzo del éxito o fracaso de muchos deseos de cambios educativos. Según Casassus (2000), al hacer un análisis sobre la “Problemática de la gestión educativa Latinoamericana” indica que los cambios educativos de los 90 se direccionan en la gestión educativa.

A nivel nacional, Rivera, Amat y León (2008, p. 116), consideraron tres elementos centrales de la crisis educativa: “Magisterio, Gestión Y Financiamiento”, remarcando analíticamente y fríamente en su obra “Educación, docencia y clase política en el Perú” del por qué cada uno de los tres elementos mencionados constituyen factor de atraso de la gestión educativa en nuestro país. Igualmente, en el Proyecto

Educativo Nacional (PEN), se señala que no cambió nada en los últimos diez años, debido a que los cambios de la gestión educativa no ha sido encaminado con seriedad, por lo tanto la educación en el Perú se ha incrementado en intenciones buenas y pocos han sido sus resultados.

El exiguo presupuesto que se asigna al sector, a las Direcciones Regionales de Educación y a Unidades de Gestión Educativa Local dificulta aún más el cumplimiento de su misión de éstas para trabajar por un servicio educativo de calidad. La UGEL El Porvenir, no está al margen de este contexto problemático, está inmerso en ello, pues entre otros aspectos se advierte el predominio de la labor administrativa sobre la pedagógica, así tenemos que los Especialistas de educación inicial, primaria, secundaria y de adultos siguen siendo especialistas de escritorio, no son de campo. El problema más difícil en la gestión educativa es mantener un equilibrio al considerar todos los aspectos, pues se suele dar a conocer que los guían las instituciones educativas ponen énfasis en la administración, ignorando otros aspectos. El producto de una gestión educativa ineficaz afecta el progreso de muchos estudiantes debido a la ausencia de la gestión y al mal trato de los recursos humanos. Las razones de estos malos resultados institucionales; sean estos por la deficiente gestión, directores que no están al tanto, idiosincrasia y rutina que le afectan.

Los centros educativos aún carecen de un entorno administrativo adecuado, debido a que sus funcionarios no se identifican con la institución. Esto lleva a una gestión educativa ineficaz en la UGEL.

El problema de investigación de este estudio se presenta por la falta de gestión educativa que está presente en la UGEL, por ejemplo, la deficiente respuesta a situaciones conflictivas. Esta problemática aparece de la separación de enfoques teóricos y doctrinales sobre lo que debería ser una buena educación. Esta división es debido a que los administrativos de la Ugel no se dan cuenta o desconocen los enormes beneficios que trae la gestión educativa en el campo educativo, por ejemplo, la buena gestión institucional.

En función a estas consideraciones, se considera importante la propuesta de un modelo de unidad de gestión educativa en la mejora de la calidad de la gestión Ugel 01 El Porvenir, el que está propuesto para los servidores públicos que laboran en esta institución y a los docentes que enseñan en las Instituciones educativas.

En función a lo antes mencionado, es que se formula el siguiente problema: ¿Qué aspectos centrales de la propuesta de un modelo de Unidad de gestión educativa local mejorarían la calidad de Gestión en la UGEL 01 El Porvenir 2020?

En cuanto a la justificación del estudio, este trabajo de investigación tiene como objetivo abordar los desafíos que enfrenta la Dirección de Gestión Educativa Local 01 El Porvenir. Desde un punto de vista práctico, el estudio se está realizando porque se observan problemas con la calidad de la gestión educativa entre los servidores públicos y docentes y la ruptura de las relaciones humanas por la mala gestión educativa.

De acuerdo con su relevancia, este estudio permite descubrir recientes conocimientos científicos, teorías y leyes sobre la gestión científica permitiendo ayudar a proponer un “Modelo de Unidades de Gestión Educativa Local” enfocado en la calidad educativa. Además, es importante, ya que sirve para el futuro desenvolvimiento de nuevas investigaciones en el campo de la realidad educativa y orienta a los responsables hacia el correcto comportamiento de Ugels.

Desde un punto de vista teórico, el estudio se justifica por el hecho de que contribuye al desarrollo de conocimientos tecnológicos resolviendo problemas en el campo de la gestión educativa de la UGEL. Metodológicamente, este trabajo desarrollará una herramienta de medición confiable y operativa para medir la calidad del control y sus mediciones en el contexto de UGEL 01; que servirá como contribución del autor para su uso en otros estudios similares. Adicionalmente, en los aspectos teóricos, se consideran los soportes, filosóficos, sociológicos, psicológicos, pedagógicos, administrativos, psicopedagógicos y axiológicos.

Asimismo, es viable con la ayuda de ciertos métodos, como el método de la estadística descriptiva, que consiste en recolectar, procesar e interpretar

información numérica referente a la nivel de calidad educativa. Además, es viable mediante un método observacional que permite apreciar de cerca la problemática de la UGEL con el propósito de asimilar detalladamente la naturaleza que se investiga, lo que viene a ser información sobre la calidad de la gestión educativa.

El objetivo general de la investigación tiene en cuenta evaluar los aspectos centrales del Modelo de Unidad de Gestión Educativa Local encaminado a la calidad de gestión educativa en la UGEL 01 El Porvenir 2020. También, como objetivos específicos, se pretende: a) Diagnosticar la calidad de gestión en la UGEL 01 El Porvenir 2020, b) Hacer una propuesta de un modelo de gestión para la calidad de gestión en la UGEL 01 El Porvenir 2020 y c) Validar el modelo de la calidad de gestión en la UGEL 01 El Porvenir 2020.

Se debe de mencionar que la propuesta de un modelo de Unidad de gestión educativa local mejoraría la calidad de Gestión en la UGEL 01 El Porvenir 2020, la misma que tiene los siguientes aspectos centrales: marco referencial, marco teórico, el marco estructural, marco metodológico, el marco administrativo y marco evaluativo.

II.- MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Internacionalmente, Salazar (2015) en su tesis "Causas y efectos de la desconcentración administrativa en la gestión educativa" de Pichincha. Quito, Ecuador. Esta tesis sugiere: 1.- Desconcentrar los procesos de gestión educativa para definir competencias y funciones. 2.- Delegar responsabilidades y autoridad a actores de las instituciones que requiere un conjunto de condiciones propicias para alcanzar los exitosos resultados. 3.- Se requiere más información y formación necesaria en procesos de desconcentración educativa. 4.- La desconcentración educativa tiene como objetivo de superar las desigualdades y la exclusión y lograr la participación en un proceso de desarrollo social. 5.- También incide positivamente en la gestión educativa.

Mimbela (2018) en un estudio de calidad del servicio en la rama local de gestión educativa en Lambayeque. El Departamento Local de Administración de Educación (UGEL) en Lambayeque tiene algunos problemas con la gestión de los procedimientos, no hay personal, no hay tratamiento cardíaco, se presta atención a las condiciones lentas e inadecuadas. Para ello, se aplicó un cuestionario de 27 ítems a 300 docentes en activo de la UGEL Lambayeque. Los resultados mostraron que los docentes perciben la calidad de los servicios de la UGEL en un nivel regular, recibiendo evaluaciones similares en 3 parámetros, el parámetro calidad de interacción tuvo un promedio de 3.58 y el parámetro de calidad del medio ambiente mostró un promedio de 3.36. y la calidad de los resultados promedió 3.37.

Gallegos (2018) en un estudio titulado "Gestión en educación, calidad de trabajo y servicios". Arequipa Norte. La metodología de recolección de información tuvo en cuenta el relevamiento bibliográfico y la aplicación de la encuesta a 158 entre gerentes y colaboradores. Se usó tres cuestionarios para ser aplicados al personal administrativo. Se concluye que el departamento local de gestión educativa del norte de Arequipa demostró un uso adecuado de tareas y estrategias, teniendo una matrícula de estudiantes del 96%, con un adecuado uso del ambiente educativa en un 88%, capacitaciones al 35% de los docentes y mejorar la formación en línea con

los objetivos marcados para este año. Finalmente, al evaluar la calidad de los servicios de UGEL Arequipa Norte a través de la percepción de los empleados, las respuestas de 158 encuestados fueron reconocidas como la calidad de los servicios, donde 20.3% la calificó como baja y solo 3.7% como alta, lo que indica la presencia de restricciones administrativas que impiden la mejora de la calidad de los servicios ofrecidos.

En términos teóricos, al describir un modelo de gestión escolar, busca enfocar su organización, actividades y práctica en una perspectiva de gestión de resultados; así, el rol de los actores se vuelve particularmente relevante a medida que se enfocan en crear una dinámica interna de cambio, que comienza con un análisis de cómo hacen lo que hacen y qué resultados obtienen. Entonces, la misma dinámica de trabajo implica el deseo de los actores de hacer algo mejor, pero no de manera aislada, sino junto a sus compañeros. (Hopkins, 2001)

Lo que es consistente con este estudio tomará en cuenta la teoría del cambio organizacional de Chiavenato, que considera que “esta teoría es un movimiento que capta a varios autores que aplican las ciencias de la conducta a la gestión”.

Según Chiavenato, los múltiples modelos del desenvolvimiento organizacional donde se tiene en cuenta cuatro variables: a). El entorno, que corresponde a aspectos como la turbulencia del medio ambiente, b) una entidad que tenga en cuenta las implicancias ambientales y los requerimientos necesarios de dinamismo de la organización para estar presente en un medio dinámico; c) Un entorno social que tiene en cuenta aspectos comunicacional, relacional interpersonal, etc. y d) un individuo que hace hincapié en la motivación, actitud, necesidades, etc.

Como podemos ver, la gestión se ocupa de las acciones humanas, por lo tanto, en esta definición de gestión, siempre se apoya en una teoría explícita o implícita: las acciones humanas. Existen diferentes formas de entender el control, según el objeto que se trate y los procesos involucrados.

En materia de gobierno educativo, consiste en un referente de procesos que se desenvuelven en el Subsistema de educación primaria y educación secundaria al

facilitar y dirigir la acción educativa, al garantizar el derecho educativo de forma planificada, claramente encaminada, de manera transparente y dinámica. La Gestión Educativa, según el Ministerio de Educación del Perú, la define como una acción que conduce a la comunidad educativa hacia el logro de sus metas institucionales y la implementación de una propuesta pedagógica. En otras palabras, se desarrolla un plan de manejo que asegure una relación dinámica e implementarla. (Guía de Gestión Educativa, MED 2006)

En este contexto, el objetivo es dar a conocer las formas que surgen de los enfoques fundacionales de las diversas teorías organizativas laborales y su relación con la educación.

En la dimensión administrativa: Para Frigerio (1999): En los centros educativos, acciones que implican a estrategias de la administración de recursos humanos que contribuyen al desenvolvimiento de conocimientos y modelos educativos, metodología, teoría pedagógica y criterios de aprendizaje y evaluación con el uso de recursos, medios para la toma de decisiones.

Medición de la gestión educativa: según Frigerio (1999), tiene en cuenta que las instituciones educativas desarrollan tareas y se caracteriza por sus otros cambios, donde quienes participan organizan, reviven conocimientos y modelos educativos: formas de enseñanza, teoría de enseñanza-aprendizaje, importancia y valor del conocimiento, criterios de evaluación de procesos y resultados.

Dimensión de gestión comunitaria: las ve como metodologías técnicas desarrolladas por funcionarios o profesionales para alcanzar metas y solucionar problemas generales y específicos; son representantes individuales o grupales, naturales y organizacionales que participan y se relacionan entre sí para identificar problemas que contribuyan al desarrollo de soluciones. a los problemas (Frigeiro, 1999).

En lo que corresponde a la gestión institucional: Frigueiro (1999) enfoca las características institucionales y su aporte práctico, que son los estándares actitudinales y comunicativos entre pares y autoridades; conocimientos y

actividades pedagógicas que se interconectan en el sindicato; vivencias y tradiciones, formas de relaciones; modelos y formas de gestión directiva y momentos laborales con mediciones adecuadas y desde el entorno educativo, incluso en la vivencia escolar.

La calidad de la educación implica cambios profundos en la educación que no terminan. Un suceso que implica el uso de los centros y su relación con la sociedad y tiene como objetivo proporcionar a todos los estudiantes una mejor educación. Un proceso en el que existe un constante conflicto entre aspectos de calidad y equidad. La calidad tiene varios aspectos, por lo que diferentes teóricos consideran este término de diferentes formas. "La educación corresponde a una buena calidad de tal manera que todos los aspectos incluidos en ella estén encaminados a alcanzar los mejores resultados posibles". (Kano, 2005).

Para Orozco (2014) "En términos de educación de calidad, es claro que el tema de la calidad no puede verse únicamente en relación a la efectividad del sistema educativo como una cuestión de estándares mínimos. Por el contrario, estamos hablando de consideraciones éticas sobre los objetivos de la educación y la correspondencia establecida entre ellos y los medios para alcanzarlos".

Respecto a las teorías de la calidad gerencial, Chiavenato cree que "esta teoría corresponde a un movimiento que junta a diferentes autores que pretenden buscar la aplicación del comportamiento de la gerencia". Para Chiavenato (2008), los múltiples modelos de desenvolvimiento organizacional tienen en cuenta cuatro aspectos: a) El medio ambiente, enfocado en aspectos de cambios ambientales, el crecimiento del conocimiento tecnológico y la comunicación, y el impacto de estos cambios en instituciones con valores sociales, b) una empresa que tiene en cuenta las implicancias del caos ambiental y las características primarias de dinamismo y flexibilidad en la organización sobreviviendo en un medio dinámico y transformable, donde aparecen nuevos cambios tecnológicos, nuevos valores en la sociedad, nuevos requerimientos y donde los productos tienen una vida menos larga. c) Un grupo social que considera aspectos dirigenciales, vínculos personales, comunicación, conflictos, etc. y d) una persona que enfatiza la motivación, actitud, necesidades, etc.

Adoptando el concepto de Deming (1989), que plantea "requisitos de acciones y esquemas mentales que se enfocan en la calidad general dentro de este proceso de cambio y en el que la calidad se convierte más en una filosofía de vida, una forma de ser". La gestión de la calidad propuesta se fundamenta cuatro dimensiones propuestas por Deming: (1) reconocer la existencia del sistema, (2) teoría de cambio, (3) teoría de la cognición y (4) aspectos psicológicos humanos.

Abordando los aspectos de calidad de la gestión educativa, según la UNESCO (2007, p. 25), con la oficina regional OREALC, da a conocer diferentes aspectos que se asocian a la calidad educativa.

Dimensión 1: Equidad: que implica acceder a recursos y resultados en educación, al crear condiciones y recursos al permitir un acceso de igualdad en el abanico de consideraciones disponibles en nuestra sociedad, y se tiene en cuenta: a) Accesibilidad: las instituciones deben ser accesibles a todos. La accesibilidad implica los siguientes referentes (ONU / ECOSOC / UNESCO, 2003): Accesibilidad física. La enseñanza en un lugar seguro, las escuelas tienen que estar cerca. Se debe de eliminar las barreras para facilitar el poder acceder, la movilidad y la persistencia de los estudiantes. (UNESCO, 2016, pág.25)

Dimensión 2: Relevancia, quiere decir que el "qué y por qué" educativo; riéndose a las intenciones de la educación y al desenvolvimidesarrollo individual de un individuo y una sociedad que impulsan otras tareas, como las diferentes metodologías de enseñanza y evaluación.

Dimensión 3: Relevancia: considera la diversidad cultural, oportunidades y deseos personales de diferentes grupos sociales y culturales con una identidad adecuada que le permita el desenvolvimiento, su autonomía, autogobierno, libertad en el marco de un entorno legal, lo que implica que los estudiantes vienen a ser el centro de la educación, donde se considera una peculiaridad propia en la enseñanza y el aprendizaje. (UNESCO, 2016, pág.25)

Dimensión 4 "Efectividad": En la que se alcanzan los propósitos educativos donde se tiene en cuenta un enfoque legal. Las metas educativas son efectivas para lograr

aspectos que concreten a una educación de con calidad para quienes la utilizan. Se evalúan los logros educativos logrados por todos y no se aprecian diferencias en el entorno social, es decir, este es un problema en los sistemas educativos: cómo enunciar las metas de política que surgen de los derechos humanos relacionados a los logros que se puedan verificar.

Dimensión 5 "Eficiencia": La Eficiencia, a su vez, plantea la cuestión del costo al que se alcanzan estos objetivos. UNESCO (2016, pág.25). La eficiencia es un referente central de un acto público, que tiene en cuenta aspectos destinados a tal propósito educativo, y el deber de ser eficaz es un requerimiento importante de los ciudadanos. Así, la eficiencia se conceptualiza como financiamiento para la educación y ser responsable en la administración, modelos institucionales y modelos para gestionar los recursos.

La epistemología tradicional enfatiza la naturaleza abstracta, austera e inhumana del saber, manifestado en oraciones y la lógica en tono formal, sin embargo el conocimiento corresponde a un proceso humano dinámico que es justificado por la fe de la persona que busca la verdad.

En cuanto a la hermenéutica, se propuso como una alternativa al positivismo, ya que criticaba el deseo de este movimiento de encontrar leyes generales para explicar el comportamiento humano en base a factores sociales y externos a una persona. La hermenéutica propuso estudiar los fenómenos sociales como realidades privadas y únicas.

Otra corriente actual de las ciencias sociales que se considera fuente epistemológica de la metodología cualitativa es el constructivismo. Según Philip Korkaff (1998, p. 19), desde una perspectiva constructivista, las realidades sociales son "entendidas como las construcciones históricas y cotidianas de actores individuales y colectivos". Este autor sostiene que "el entrelazamiento de múltiples constructos, individuales y colectivos, no necesariamente derivados de una voluntad clara, tiende a eludir el control de los distintos actores presentes.

Los modelos propuestos y aplicados en los estudios realizados por Ascoy (2002), Geldres (2003) y Álvarez (2005) no permitieron realizar una evaluación integral de la calidad de la gestión educativa. En contraste con el modelo que se propone, que permitió visualizar una institución como un sistema, entender la relación dialéctica de las labores con diferentes sistemas, el diagnóstico de sistemas e identificación de áreas sólidas, implica gestionar la calidad personal, consolidando unos sistemas y el poder mejorar otros, etc. (Cantú, 200).

En cuanto al modelo estructural de la UGEL, cabe señalar que las siguientes funciones del departamento local de gestión de la educación: Asesoría en la gestión pedagógica y administrativa de los centros educativos, al fortalecer su autonomía como institución.

El éxito radica en poder implementar una adecuada, coherente y progresiva planificación, debido a que permite:

- No improvisar y reducción de la incertidumbre, aspectos conflictivos y esfuerzos no productivos.*
- Unificación de criterios que favorecen una adecuada consistencia funcional al racionalizar las tareas de los docentes*
- Asegurar el adecuado uso racional en el tiempo.*

Por otro lado, las acciones de la UGEL: son funciones del área de la gestión institucional: difundir, orientar y monitorear la aplicación de las políticas y normativas educativas nacionales y regionales sobre gobernanza institucional, y evaluar sus resultados en instituciones y programas. el alcance de su jurisdicción.

Cabe señalar que el modelo propuesto se basa en otros principios, que se indican a continuación:

Lo epistemológico incluye el siguiente proceso de cognición: de tácito a explícito y viceversa. El conocimiento implícito es personal y depende del contexto, por lo que es difícil formalizarlo.

Desde un punto de vista filosófico, el modelo organizativo actual también se basa en criterios filosóficos humanísticos, donde se orienta su labor organizativa con la persona como propósito. El modelo tiene como objetivo el pleno desenvolvimiento de todas las personas - profesores de instituciones educativas y funcionarios del gobierno Ugel, que se logrará mediante la mejora de la calidad organizativa. A continuación se muestran ciertos principios rectores del modelo.

Desde un punto de vista sociológico, esto implica el crecimiento y desarrollo continuo de organizaciones cada vez más complejas en la dirección de formas muy diversas, cumpliendo diferentes roles. La sociedad se encuentra en constante desarrollo. Aparecen nuevas maneras sociales y las que tienen más tiempo cambian, alteran sus funciones y adquieren significados nuevos. Desde aspecto, se observa a la Ugel como una entidad moderna que debe acoplarse y relacionarse interactuar con otras entidades como son las instituciones educativas, municipio, centro médico, etc.

Explicando psicológicamente la conducta de la organización de la UGEL, la teoría comportamental se fundamenta en el comportamiento del individuo, como docentes y funcionarios que trabajan en esta institución. Chiavenato menciona que "para explicar cómo es el actuar de la gente, se hace necesario el estudio de la motivación del ser humano". Es así, que uno de los temas del comportamiento en la gestión en la motivación del ser humano.

Desde el punto de vista pedagógico, el modelo organizativo se centra en la formación de una persona, que es el objeto general de la pedagogía. La pedagogía como visión holística del trabajo educativo ha encontrado condiciones para el desarrollo a medida que avanza la educación institucionalizada. Es así, que, Sovero Hinojosa muestra el enfoque de sistemas dinámicos de Stevens como un procedimiento científico para la resolución de problemas.

El modelo organizativo propuesto para mejorar la gestión educativa en la Ugel se basa en los principios administrativos. La administración se enfrenta al desafío de armonizar más elementos que cualquier otra profesión. La calidad de la gestión ha

de mejorar si, dentro de la Ugel, existe armonía entre los funcionarios del gobierno y los docentes en el desempeño de sus funciones o responsabilidades.

Vygotsky sostiene que una persona se desarrolla bajo la influencia del grupo humano y la cultura que este tiene. El desarrollo de la dirección viene de lo externo hacia el entorno interior, en este sentido, la educación de la cultura para el desarrollo organizacional desarrolla el proceso social, donde el individuo se integra a su comunidad, al identificarse con él.

Axiológicamente, el modelo organizativo propuesto también se basa en valores. Los maestros y funcionarios de Ugel, basados en valores, intentan agilizar y promover el cambio de actitud para mejorar la calidad de la gestión administrativa.

En cuanto a su base organizativa, Chiavenato considera que "las organizaciones representan la forma dominante de las organizaciones en la sociedad: son la manifestación de la sociedad especializada y de manera independiente que se caracteriza por un nivel de vida alto". La teoría estructuralista se refiere al estudio organizacional y se identifica a la persona organizativa.

Chiavenato considera que que "las organizaciones representan la manera de instituciones en nuestro medio: son la presencia de una sociedad muy especializada e independiente que se caracteriza por un nivel de vida alto". La teoría estructuralista considera las instituciones e identifica al organizador. Para a Chiavenato, el organizador tiene los siguientes rasgos de personalidad a fin de tener éxito: a) flexibilidad frente a los cambios constantes producidos en la vida moderna, b) paciencia ante la decepción. Evitar el agotamiento emocional causado por el caos entre los requerimientos de la organización.

El modelo organizativo se centra en el devenir humano, objeto general de la pedagogía. La pedagogía como visión holística del trabajo educativo ha encontrado condiciones para el desarrollo a medida que avanza la institucionalización educativa. Por otro lado, Sovero Hinojosa muestra el enfoque de sistemas dinámicos presentado por Stevens como un método científico para la resolución de problemas y se enfoca de varias etapas, que incluyen: a) definición referente al

problema, b) desarrollo de una estrategia para resolverlo, c) abordaje del plan, d) Su calificación para comentarios.

El modelo organizativo propuesto para mejorar la calidad administrativa de la Ugel basada en principios asociados a la administración, con la administración haciendo frente al desafío de hacer frente a elementos que cualquier otra ocupación. La calidad de la gestión administrativa podrá mejorar si, dentro de la Ugel, se alcanza la armonía entre funcionarios gubernamentales y docentes en el desempeño de sus funciones o responsabilidades.

III.- METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

Se consideró una investigación con enfoque mixto y de diseño triangular concurrente, ya que pretende la confirmación o complemento de los resultados cuantitativos y cualitativos y obtener provecho de las ventajas del método utilizado (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

La propuesta plantea que se realice un funcionamiento del sistema de la Unidad de Gestión Educativa Local utilizando el enfoque de calidad total en contextos estructurales y situacionales reales que conllevaran a la efectividad del servicio que se brinde al usuario y mejorar la calidad educativa en la jurisdicción del distrito El Porvenir.

Además, es propositiva, porque se elaborará una propuesta de gestión educativa en la mejora de la calidad de gestión educativa en la UGEL 1. La investigación es propositiva según Hernández, Fernández y Baptista (2010) los que mencionan que se encarga de ver cómo deben ser las cosas para lograr sus fines y funciones de forma adecuada. En el presente estudio descriptivo se reconoció la que es necesario y se propuso solucionar con una propuesta de gestión educativa y se validó.

Diseño de investigación:

Teniendo en cuenta la hipótesis y los objetivos formulados para el presente trabajo, este se ubicaría en el enfoque mixto siendo necesario técnicas e instrumentos para la recolección de datos de naturaleza cuantitativa.

El estudio ha tenido como guía la comprobación de la hipótesis de que es necesario la aplicación de un Modelo de Unidad de Gestión Educativa local para mejorar la calidad de gestión en la UGEL 01 El Porvenir. Como no se han realizado intervenciones sobre las variables y el estudio comprende la descripción de las percepciones actuales, susceptibles de descripción y posible explicación, este trabajo estaría comprendido en los estudios no experimentales y diseños diferentes según e objetivo.

Los diseños considerados según los objetivos propuestos son los siguientes:

a) Para diagnosticar la calidad de gestión en la UGEL 01 El Porvenir 2020, se considera el siguiente diseño:

Descriptivo simple:

$M \longrightarrow O$

Dónde:

M: es la muestra del estudio

O : es la variable observada

b) Propuesta de un modelo para mejorar la calidad educativa en la UGEL 01 El Porvenir 2020, donde se considera el siguiente diseño:

Propuesta/ observación

$O \longrightarrow P$

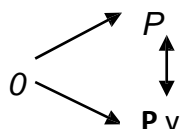
Dónde:

O : es la variables observada

P: es la propuesta del modelo de estudio

c) Validación el modelo de gestión en la UGEL 01 El Porvenir 2020.

Diseño para la validación de la propuesta propositiva



Dónde:

O : es la variables observada

P: es la propuesta del modelo de estudio

Pv: validación de la propuesta del modelo de estudio

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: *Modelo de UGEL*

Variable 2: Calidad de la gestión educativa

Tabla 1

Variable : Modelo de UGEL

Variables	Definición		Sinergias	Indicios
	Conceptual	Operacional		
Modelo de UGEL	<i>Está fundamentada en "burocracia" teniendo en cuenta una organización que está basada en la raciocinio, adecuándose a los medios para alcanzar sus propósitos y garantizar la máxima eficiencia para lograr los objetivos de la institución (Alvarado, 1999).</i>	<i>El modelo de gestión permite la evaluación y monitorización de los procesos y resultados que alcanzan en la Unidad de Gestión Educativa Local correspondiente a un esquema de corresponsabilidad (Alvarado, 1999).</i>	Gestión administrativa	-Uso de recursos humanos -Modelos didácticos -Desempeño académico
		<i>Instrumento Escala valorativa.</i>	Gestión pedagógica	-Metodologías -Conocimientos de enseñanza -Evaluación de los procesos y resultados.
			Gestión comunitaria	-Conocer y entender situaciones -Requerimientos y demandas -Interrelación y participación
		Gestión institucional	-Comportamiento -Comunicación -Saberes y prácticas -Costumbres y tradiciones -Estilos de relación	

Nota: Tabla sobre Modelo de UGEL elaborado por el autor para operacionalizar las variables.

Tabla 2*Variable: Calidad de gestión educativa*

Variable	Definición		Sinergias	Indicios
	Conceptual	Operacional		
Calidad de gestión educativa	<i>Es un campo de acción administrativa de la política educativa nacional orientada al fomento de las capacidades y oportunidades institucionales para el desarrollo de los actores sociales de la educación.</i>	<i>La gestión educativa es un conjunto de procesos administrativos de planificación, monitoreo, supervisión y evaluación de los recursos materiales y humanos orientados a mejorar la calidad educativa en su ámbito de trabajo.</i>	<i>Equidad</i>	<i>Recursos humanos Infraestructura escolar Recursos didácticos</i>
			<i>Eficiencia</i>	<i>Aprobar Repetir Deserción Momento de aprendizaje Inversión por alumno</i>
			<i>Eficacia</i>	<i>Alcance Nivel de aprendizaje</i>
	<i>(Manual de Gestión Educativa, MED 2006)</i>	<i>Instrumento Cuestionario</i>	<i>Relevancia</i>	<i>Vinculación con el sector económico Formación ciudadana</i>
			<i>Pertinencia</i>	<i>Autonomía de gestión Desarrollo sostenible</i>

Nota: Tabla sobre Calidad de Gestión Educativa elaborado por el autor para operacionalizar las variables.

Población y muestra

Población

La población la conforma el total de 24 funcionarios, profesionales, especialistas, técnicos, personal administrativo y personal de servicio registrado en la base de datos de la sede Institucional.

Tabla 3**Población total de trabajadores de la UGEL 01 El Porvenir 2020**

Participantes	No.	%
<i>Directivos</i>	<i>3</i>	<i>12.5</i>
<i>Docentes</i>	<i>3</i>	<i>12.5</i>

Usuarios	3	12.5
Trabajadores	15	62.5
Total	24	100.0

Nota: La fuente corresponde a las nóminas de empleados de la UGEL 01.

Criterios de selección

Criterios de Inclusión

Participación directa de los docentes de la UGEL 01, El Porvenir.

Se tiene en cuenta los maestros de los diferentes niveles.

Se considera a los maestros de ambos sexos.

Personal directivo, administrativo y/o de servicio

Auxiliar de educación

Criterios de Exclusión

Se excluyeron a quienes no consideraron participar en el estudio.

Muestra

La muestra la conforma el 100% de la población activa de las diferentes áreas que trabajan en la institución, siendo el criterio de selección muestral e intencionado.

Tabla 4

Muestra constituida por 24 colaboradores de la UGEL 01 El Porvenir

<i>Participantes</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>
<i>Directivos</i>	<i>3</i>	<i>12.5</i>
<i>Docentes</i>	<i>3</i>	<i>12.5</i>
<i>Usuarios</i>	<i>3</i>	<i>12.5</i>
<i>Trabajadores</i>	<i>15</i>	<i>62.5</i>
<i>Total</i>	<i>24</i>	<i>100.0</i>

Nota: La fuente corresponde a las nominas de empleados de la UGEL 01.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Eventos	Técnicas	Instrumentos
<i>Modelo de unidad de gestión educativa local</i>	<i>Observación. Análisis de documentos</i>	<i>Cuestionario de Gestión educativo local Diagnóstico cuantitativo y cualitativo.</i>

	<i>Entrevista</i>	<i>Ficha de Análisis documental donde se considerará las fichas de análisis, guías de análisis, ficha de entrevistas, guías de preguntas.</i>
<i>Calidad de gestión</i>	<i>Encuesta</i>	<i>Calidad de gestión educativa Diagnóstico cuantitativo y cualitativo.</i>
	<i>Análisis documental</i>	<i>Análisis documental donde se considerará las fichas de análisis, guías de análisis, ficha de entrevistas, guías de preguntas.</i>
	<i>Entrevista.</i>	

3.4.1. Técnicas

La técnica viene a ser la encuesta y permite medir la variable que corresponde al modelo de gestión educativa local y la variable calidad de gestión educativa que consiste en la recopilación de información muestral del estudio.

Por otro lado, en cada caso se realizará un diagnóstico cuantitativo y cualitativo. Se tuvo en cuenta para la investigación el análisis documental donde se considero las fichas de análisis, guías de análisis, ficha de entrevistas, guías de preguntas.

Instrumentos de recolección de datos

*Para el objetivo general se tuvo en cuenta la aplicación de los cuestionarios sobre Modelo de unidad de gestión educativa y el cuestionario sobre calidad de gestión en educación (**Anexo 1 y 2**).*

Además, se elaboraron tres instrumentos de recolección de información (cuestionarios), orientados a cada uno de los niveles de calidad. Los instrumentos de trabajo de campo se construyeron en función a los objetivos, las hipótesis y las variables del estudio, enfatizando la medición de los eventos con sus respectivos indicadores.

En el anexo 3, se mide los eventos: Gestión Educativa, (Directivos y docentes) el instrumento consta de 12 preguntas, donde se consideran los indicadores; aplicado

a los directivos y docentes de la UGEL y que corresponde al total de la muestra. El procesamiento de la información es el tradicional procedimiento de la estadística descriptiva, con indicadores, frecuencia y porcentajes.

En el anexo 4, se mide los eventos: **Calidad del Trabajo** (Trabajadores); consta de 10 preguntas y su redacción fue más elaborada teniendo en cuenta los indicadores que servirían para precisar las relaciones de los trabajadores en el cumplimiento de sus responsabilidades y conflictos, etc. en relación con los otros trabajadores y en el tipo de conversaciones, respuestas, utilización de lenguaje apropiado, etc., que nos permitió deducir la calidad de la comunicación en el trabajo entre los miembros de la institución. (Anexo N° 03)

En el anexo 5, se mide los eventos: **Calidad de los Servicios** (Usuarios), Consta de 15 preguntas y estuvo dirigido a conocer la percepción de los usuarios sobre la atención, cumplimiento de plazos, satisfacción por las respuestas a los requerimientos, y al tipo de relación de cortesía o de respuestas burocráticas, etc.

3.4.2.1. Instrumento para medir el evento Modelo de unidad de gestión educativa local

Ficha técnica:

Nombre: Cuestionario de Gestión educativo local

Autor: Miranda, L. Adaptado de Laruta, H.

Año considerado: 2018

Administración: Aplicación colectiva

Tiempo de aplicación: 20 minutos

Contenido: Se consideró un cuestionario tipo escala de Likert para un total de 28 ítems, distribuido en 4 dimensiones: Gestión institucional,

La escala y el índice respectivo para este instrumento son como sigue:

1. Nunca
2. A veces
3. Siempre

3.4.2.2. Instrumento para medir la Calidad de gestión educativa

Ficha técnica:

Nombre: Cuestionario de Calidad de gestión educativa

Autor: Miranda, L. Adaptado de Laruta, H.

Año considerado: 2018

Administración: Aplicación de manera colectiva

Tiempo de aplicación: 20 minutos

Contenido: Se consideró un cuestionario tipo escala de Likert de 32 ítems, desarrollado en 5 dimensiones: La escala para este instrumento son como sigue:

Nunca, 2 A veces, 3 Siempre

3.4.2.3. Instrumento para medir la gestión educativa

Ficha técnica:

Nombre: Cuestionario de Gestión educativa

Autor: Miranda, L. Adaptado de Gallegos, A.

Año: 2018

Administración: Se aplicó colectivamente

Tiempo: 15 minutos

Contenido: Se tuvo en cuenta un cuestionario tipo Likert con 12 ítems. La escala para este instrumento son como sigue: Bajo, Medio, Alto

3.4.2.4. Instrumento para medir la calidad del trabajo

Ficha técnica:

Nombre: Cuestionario de calidad del trabajo

Autor: Miranda, L. Adaptado de Gallegos, A.

Año: 2018

Administración: Colectiva

Tiempo: 15 minutos

Contenido: Se utilizó un cuestionario tipo Likert con 10 ítems. La escala este instrumento son: Muy de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, Desacuerdo, Muy desacuerdo

3.4.2.5. Instrumento para medir la calidad de los servicios

Ficha técnica:

Nombre: Cuestionario de calidad de servicios

Autor: Miranda, L. Adaptado de Gallegos, A.

Año: 2018

Administración: Colectiva

Tiempo: 15 minutos

Contenido: Se considera un cuestionario tipo Likert con 10 ítems. La escala y el índice respectivo para este instrumento son como sigue: Muy de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, Desacuerdo, Muy desacuerdo

Validación y confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad se realizó teniendo en cuenta la prueba de confiabilidad de alpha de Cronbach con un valor de 0.89 que nos indica la consistencia interna de los cuestionarios de la calidad educativa.

Procedimiento de recolección de datos

- 1. Coordinación con la dirección de las instituciones Educativas*
- 2. Coordinación con los docentes de aula*
- 3. Diseño y validación de instrumentos para recoleccionar de datos*
- 4. Aplicación de los cuestionarios de recolección.*
- 5. Procesamiento de la información*
- 6. Elaboracion del ifnorme*
- 7. Publicación de artículo científico*
- 8. sustentación del informe.*

Método de análisis de datos

La técnica apropiada y los procesos de los estudios cuantitativos permiten la evaluación del análisis e interpretación que facilita el planteamiento de las conclusiones y además permite el poder tomar decisiones. Se aplicó: La estadística descriptiva: porcentajes para tablas y gráficos para representando la distribución de datos y tablas de correlación o de contingencias. Se usó la V de Aiken para la validación de la propuesta.

Se consideró el procesamiento cualitativo de análisis de datos con apoyo del software Atlas ti y para el aspecto cuantitativo se usó el SPSS.

Aspectos éticos

Se explicó a los docentes y directores los objetivos del estudio a fin de que sean conscientes de su participación en el llenado del cuestionario a fin de poder determinar con veracidad el nivel de conocimiento que ellos tienen sobre la calidad de gestión educativa. Es así, que estos tuvieron libre participación en el estudio sin ser obligados a participar.

Se usó las normas APA

Se hizo uso del sistema turnitin

Se respetó las normas internacionales de Helsinki para investigar con seres humanos

IV.- RESULTADOS

4.1 diagnóstico cualitativo

Según los directores de la escuela:

Los puntos de mejora incluyen el horario para el público y los errores presentados en la emisión de las resoluciones; ya que las personas responsables no cuentan con la preparación suficiente en el desempeño eficaz de sus funciones, y en algunos casos no se responsabilizan ni se sienten comprometidos con actividad laboral.

Otro aspecto, más saltante e importante es que persiste una burocracia en la UGEL N° 01

El Porvenir al no permitir poder agilizar un adecuado trámite.

Las opciones para mejorar la gestión educativa en la sede son: contratar personal especializado en esta área o, en este último caso, capacitar al personal existente para que pueda desempeñar plenamente sus funciones. Mejore la experiencia del usuario con una programación más flexible y una atención personalizada del profesor. Asimismo, el personal debe contar con lo necesario a fin de realizar sus funciones, por ejemplo: instrumentos de escritura, tecnología moderna, condiciones cómodas y mucho más.

Según los expertos de UGEL N ° 01 El Porvenir:

Tras analizar las entrevistas con los encargados de la sede, se puede sacar una conclusión imparcial de que el punto crucial de éxito de la entidad es el área de recursos humanos, donde se ejecutan varios subprocesos, entre ellos: contratación de personal docente y administrativo.

Asimismo, se confirma que cada una de las áreas exhibe al menos un problema en el desarrollo de la gestión educativa, tanto por la falta de recursos necesarios como infraestructura, humana, materiales y equipos, como por problemas con el sistema que utilizan causando un retraso en alcanzar información al maestro.

Finalmente, se debe de mencionar que el clima laboral es necesario en toda institución, y aun cuando se debe de asistir a un docente en una institución pública, concluyéndose que aún existe una gran falla en la UGEL N ° 01 El Porvenir que necesita ser mejorada en la asignatura para que los docentes como usuarios reciban más servicios y así aumenten su satisfacción, contribuyendo al desarrollo de la educación en su jurisdicción.

Tabla 1

El modelo de Unidad de Gestión Educativa Local y la calidad de gestión educativa, en la Unidad de Gestión Educativa Local 01. El Porvenir – 2020

Modelo UGEL	Calidad de Gestión Educativa						Total	
	Baja		Media		Alta		No.	%
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Baja	3	12.50	1	4.17	0	0	4	16.67
Media	1	4.17	3	12.50	2	8.33	6	25.00
Alta	0	0	4	16.67	10	41.67	14	58.34
Total	4	16.67	8	33.33	12	50.0	24	100

Prueba Tau Kendall $b=0.612$ sig $p=0.000 < 0.01$

Nota. Anexo 1 y Anexo 2

Interpretación:

La tabla 1, se muestra que un 41.67% de 58,34% de trabajadores de la UGEL Local 1 El Porvenir califican en nivel alto de la calidad de gestión. Por otro lado el 12.50% de 25% de trabajadores se ubican en nivel medio en modelo de UGEL Local 1 El Porvenir y Calidad de gestión educativa.

Se evidencia estadísticamente mediante la aplicación de la prueba Tau kendall b que existe una influencia entre el modelo de Ugel en la calidad de gestión educativa local 1 El Porvenir, con un grado de relación Tb de 0,612 $p=0.000 < 0.01$.

Tabla 2

Modelo de Unidad de Gestión Educativa Local, en la Unidad de Gestión Educativa Local 01. El Porvenir – 2020

Niveles	Modelo UGEL	
	No.	%
<i>Bajo</i>	4	16.67
<i>Medio</i>	6	25.00
<i>Alto</i>	14	58.34
	24	100

Niveles	GESTIÓN INSTITUCIONAL	
	No.	%
Bajo	5	20.83
Medio	8	33.33
Alto	11	45.83
	24	100
Niveles	GESTIÓN PEDAGÓGICA	
	No.	%
Bajo	3	12.5
Medio	6	25
Alto	15	62.5
	24	100
Niveles	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	
	No.	%
Bajo	4	16.7
Medio	7	29.2
Alto	13	54.2
	24	100
Niveles	GESTIÓN COMUNITARIA	
	No.	%
Bajo	3	12.5
Medio	7	29.2
Alto	14	58.3
	24	100

Nota: (Anexo 1)

Intrepretación: *El Modelo de gestión educativa local alcanza un nivel alto en un 58.34%, según la percepción de los colaboradores de la UGEL 01 del distrito El Porvenir, y en menores proporciones el nivel medio en un 25% y bajo en el 16.67%. Por otro lado, en las dimensiones evaluadas, todas tienen el mismo comportamiento con valores porcentuales significativos en el nivel alto, seguido del nivel medio y bajo.*

Tabla 3

Calidad de Gestión Educativa en la Unidad de Gestión Educativa Local 01. El Porvenir – 2020

Niveles	CALIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA	
	No.	%
Bajo	4	16.67
Medio	8	33.33
Alto	12	50
	24	100
DIMENSIÓN EQUIDAD		

Niveles	No.	%
Bajo	4	16.67
Medio	8	33.33
Alto	12	50
	24	100
DIMENSIÓN RELEVANCIA		
Niveles	No.	%
Bajo	3	12.5
Medio	9	37.5
Alto	12	50
	24	100
DIMENSIÓN PERTINENCIA		
Niveles	No.	%
Bajo	5	20.8
Medio	8	33.3
Alto	11	45.8
	24	100
DIMENSIÓN EFICACIA		
Niveles	No.	%
Bajo	4	16.7
Medio	9	37.5
Alto	11	45.8
	24	100
DIMENSIÓN EFICIENCIA		
Niveles	No.	%
Bajo	3	12.5
Medio	6	25
Alto	15	62.5
	24	100

Nota: Ver Anexo 2

Intrepretación: La calidad de gestión educativa alcanza un nivel alto en un 50.0%, según la percepción de los colaboradores de la UGEL 01 del distrito El Porvenir, y en menores proporciones el nivel de calidad medio en un 33.33% y bajo en el 16.67%.

4.2. Diagnóstico

Problemas	Plan de mejora	Objetivos	Actividades
<i>En la UGEL no se tiene un adecuada administracion en lo que se refiere al uso de viáticos cuando se desea inspeccionar a las diferentes instituciones educativas de la jurisdicción.</i>	<i>Tener un presupuesto medible que se acepta para solventar los gastos al estar de comisión.</i>	<i>Alcanzar un alto presupuesto para otras cosas, utilizando en incentivos por los logros alcanzados. Tener un presupuesto en la mejora de la infraestructura organizacional.</i>	<i>Realizar una reunión encaminada por la dirección y llegar a un acuerdo para reducir el desorden de los montos de viáticos.</i>
<i>Uno mayores problemas se debe a que no se tiene una comunicación interna favorable lo que genera poder no coordinar en todas las áreas al realizar pedidos de la oficina que no cuenta con un buen conocimiento de aquello.</i>	<i>Se tiene que brindar una adecuada información acerca de cómo llevar el sistema, entrenando a cada individuo de diferente área.</i>	<i>Tener un adecuado control alcanzando las metas deseadas. Adecuada comunicación y reducción de problemas en el manejo del sistema SIGA.</i>	<i>Coordinar con la direccion de la UGEL con el proposito de realizar entrenamientos por expertos de manera mensual.</i>

<p><i>Por otro lado, el personal no hace bien su trabajo, ya que son los encargados de realizar la investigación en todas las escuelas del distrito El Porvenir, pero durante la distribución de la comida necesaria no se les envía la cantidad adecuada. Las escuelas tienen entrega excesiva de víveres o falta de número de estudiantes, por ejemplo, los libros que tienen algunas escuelas, el número de estudiantes es pequeño.</i></p>	<p><i>Las personas que son responsables deben realizar investigaciones en diferentes escuelas sobre las habilidades de los estudiantes que importan.</i></p> <p><i>Conocer las condiciones en las que se ubican las instituciones educativas, si corresponden a la capacidad instalada para distribuir los recursos relevantes y en la cantidad exacta.</i></p> <p><i>Realizar investigaciones siempre que los directores requieran algún material antes de la fecha límite.</i></p>	<p><i>Reducir la colocación incorrecta de materiales</i></p> <p><i>Controle la cantidad y qué alimentos deben enviarse a cada escuela.</i></p> <p><i>Evite costos de flete excesivos al distribuir cada producto.</i></p> <p><i>Generar compromiso y motivación en los responsables.</i></p>	<p><i>Llevar a cabo reuniones con todas las personas responsables, incluido el gerente de almacén, el gerente de adquisiciones y otros, para desarrollar la labor de campo.</i></p> <p><i>Realizar reuniones cada tres meses para concienciar a quienes son responsables de las obligaciones y responsabilidades que tienen con UGEL.</i></p>
--	--	--	---

<p>En cuanto al suministro, en lo que se refiere a pagos de luz y agua, hay instituciones educativas donde estos recibos se reciben en horario inadecuado, lo que da lugar a quejas que ingresan a UGEL, por qué hay una reducción cuando hay un plazo donde hay que ingresar todos los recibos, porque si te registras a medida que estén disponibles el sistema no permitirá que se realicen otros tipos de registro que tiene una fecha de registro anterior que no se ha completado.</p>	<p>Considerar una fecha límite aceptando facturas de luz y agua, de lo contrario no se aceptan facturas debido a que esto evita que se paguen en el momento no adecuado.</p> <p>Envíe los recibos por mensajería para un registro de manera rápida y un pago que se da en el momento.</p> <p>Los ejecutivos de las escuelas deben tener conocimiento de los plazos para registrar la electricidad y el agua.</p>	<p>Controlar mejor el tiempo de fechas de vencimiento de facturas de servicios para evitar cortes.</p> <p>No permitir que los directores de cada escuela vayan a los puntos de suministro por falta de pago de recibos.</p> <p>Mejor comunicación entre directores, gerente de compras y Hidrandina y Sedalib.</p>	<p>Envíe un mensaje a todas las escuelas del área para recibir los recibos antes de la fecha de vencimiento; de lo contrario, se les entregará un documento para enviar los recibos en el momento equivocado.</p> <p>Informar a los responsables de Hidrandina y Sedalid que los recibos se envían por mensajería.</p>
<p>En lo que se refiere a la calidad de los servicios que proporcionan, no es adecuada debido a que carecen de una adecuada cobertura de Internet, computadoras obsoletas en el momento del registro de pasajes, cambio, orden de servicio, etc.</p>	<p>Contar con proveedores que instalen mejores servicios de internet para promover las actividades establecidas por UGEL.</p> <p>Revisiones técnicas, formateo y sustitución de ordenadores para un uso rápido y correcto.</p>	<p>Observar y promover las actividades encomendadas por UGEL.</p> <p>Mantener un buen estado de los equipos para una correcta gestión y así un mejor servicio al cliente.</p>	<p>El aspecto técnico debe acordar con la administración regional en la revisión correspondiente, durante todos los meses.</p> <p>Coordinación con requerimientos técnicos para aprender el uso adecuado.</p> <p>Herramientas de tecnología.</p>

En cuanto a la gestión de la educación, se la ve como “un conjunto de toma de decisiones que permitan las prácticas educativas, su implementación y la evaluación” (MINEDU, 2015).

Pero gestión significa llevar a cabo con mucho cuidado o prudencia la modernización, reforma o transformación del sistema de gestión educativa principalmente en UGEL N ° 01 El Porvenir, al tener siempre presente al ser humano frente a la institución u organización de educación en el entorno macro y micro.

En otro aspecto, Ivantsevich et al. (1997) indican que la gestión de la educación viene a ser “un proceso que realiza una o más individuos a fin de coordinar las labores de otras con el fin de alcanzar mejores resultados que nadie, laborando solo”. Así, en las instituciones educativas del Sistema Nacional de Educación, se crean las condiciones adecuadas para el desarrollo de las habilidades necesarias de los ciudadanos para un desarrollo de éxito en la vida.

Los antecedentes de varios estudios internacionales de desempeño escolar (PISA 2001) indican que el sistema educativo en el Perú se encuentra por debajo del nivel de los diferentes países de latinoamérica. Se aplicarán cuatro evaluaciones a nivel nacional que califican a alumnos de primaria y educación secundaria en comunicación y matemáticas y actualmente en el currículo de educación ciudadana. Sin embargo, su pobre desempeño no condujo a una mejor política o acción correctiva.

Se han desarrollado oportunidades para medir los logros, especialmente en el campo de la comunicación integrada y la lógica matemática, lo cual es adecuado, pero no apropiado para una calificación integral del aprendizaje y más aún para tener una evaluación de la calidad educativa. Además, a pesar de que desde finales de 2010 cuentan con nuevos y mejores materiales, alrededor del 90% de los alumnos de 2do. y 6to. grado de primaria no demostraron habilidades matemáticas para el nivel primario, y el 85% y 88% de los alumnos de segundo y sexto grado del nivel primaria, respectivamente, indican un malentendido de la lectura.

4.3. Diseño de la propuesta:

PROPUESTA DEL MODELO DE UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL EN LA CALIDAD DE LA GESTIÓN EDUCATIVA

1. MODELO DE GESTIÓN EDUCATIVA

1.1 Concepto.

Es una herramienta diseñada en la mejora de la calidad de la gestión Ugel 01, que permite abordar la realidad del problema en múltiples áreas de gestión que requieren ser fortalecidas. De la misma manera, el modelo de la organización aúna esfuerzos de la institución y esfuerzos personales como un aporte a la realidad que cambia frecuentemente con proyección a futuro. Para alcanzar el éxito en mejorar el nivel de gestión que se requiere la participación de la comunidad educativa, la recepción frecuente de información referente al mejoramiento cultural en la organización institucional, su verificación frecuente, seguimiento y ajuste para alcanzar el éxito en la gestión educativa Ugel 01.

. La presentación y ampliación se encuentra ubicada en el numeral VIII.

V.- DISCUSIÓN

Al diagnosticar la calidad de la gestión en la UGEL 01 El Porvenir 2020, a partir de lo descrito en el estudio de cambios en los modelos de gestión, con base en los modelos existentes, se muestra la estructura de un plan de mejora de los fenómenos administrativos. UGEL N ° 01 El Porvenir, ya que, por su estructura e implementación, está enfocada al desarrollo de la educación. Esto presupone un nuevo concepto de gestión de los procesos educativos, caracterizado por: la orientación del trabajo que realiza la UGEL hacia la satisfacción de quienes actúan en su gestión: los estudiantes; padres y parientes; maestros, personal administrativo y de servicios, directores de centros; el entorno comunitario y social en el que UGEL presta sus servicios a terceros, denominados “clientes” en el sentido más amplio de la palabra.

Las instituciones y su distribución de responsabilidades entre los empleados se ven de forma transversal. La distribución de las actividades de los departamentos está subordinada a la distribución de responsabilidades en función de la intervención en los procesos. Esta es una visión más horizontal y simple de la institución, en lugar de la jerárquica y burocrática que a veces podría estar de acuerdo con enfoques más clásicos para organizar el trabajo.

Evaluación de la gestión basada en indicadores de desempeño y resultados de procesos específicos. Así, el cumplimiento de las tareas y acciones asignadas no se considera suficiente, es necesario obtener los resultados planificados, en función del objetivo que persigue cada proceso (Berry, Thomas, 2005).

Para lograr todos estos cambios en el enfoque de la gestión de la educación, es prioritario el compromiso y la participación de los directivos, sin cuyo liderazgo la implementación de sistemas (o procesos) de gestión de la calidad es inadecuada, ineficaz e imposible. Esta es una premisa en la que insistir. Si una característica se puede articular como importante, fundamental para el éxito de nuestro modelo de gestión, es el valor y compromiso de los líderes de la organización, principalmente en relación a: Establecer las pautas del proyecto. Y también incluir los recursos necesarios para desarrollar la propuesta. Básicamente, se trata de asignar

personas y horas para completar las distintas etapas del trabajo. También implica participación en procesos para evaluar y mejorar la efectividad de procesos ya implementados (Casares y González, 2000).

En la propuesta de modelo de gestión de la calidad para la gestión de la UGEL 01 El Porvenir 2020, como resumen del informe y propuestas de mejoras a presentar, es necesario distinguir entre actividades en relación a procesos, mejoras deseadas y efectos. La propuesta puede incluir oportunidades tanto para la mejora continua como para la reingeniería. Cada uno tiene su propia área de actividad, pero, sobre todo, la cultura de cada institución puede permitir una u otra. La mejora tiene un impacto y una funcionalidad limitados y, por lo tanto, es más fácil de implementar. Las mejoras las realizan los propios integrantes de la UGEL, agrupados en grupos de mejora y dentro de sus áreas de trabajo, mientras que la reingeniería se aplica a los procesos generales y requiere de asistencia externa. Si bien la evaluación en sí termina con sugerencias, el equipo directivo no debe dejar pasar la oportunidad de facilitar la creación de equipos de mejora con las personas involucradas (Collao, 2008). Las acciones posteriores deben estar relacionadas con el trabajo realizado para cambiar el sistema y transferir los conocimientos adquiridos a otras personas y equipos. Por otro lado, la reingeniería es más efectiva porque conduce a cambios radicales, pero en nuestras instituciones usualmente tradicionales y altamente formalizadas en su estructura, estas intervenciones son difíciles de implementar en la práctica (Coper, 2003). Sin embargo, en nuestra opinión, la reingeniería puede verse como una filosofía de mejora en el mediano plazo.

No se pueden realizar cambios en las instituciones educativas sin cambiar el modelo administrativo, lo que de hecho significaría un cambio radical. Sin embargo, al hacer mejoras, algunos de los procesos se pueden rediseñar, y las acciones planificadas y organizadas conducirán inevitablemente a un efecto equivalente a la reingeniería real. La mejora continua, llevada a cabo de forma sistemática y en todas las partes de los indicadores de éxito, conduce a un aumento significativo del cambio, que naturalmente conduce a un cambio en la estructura de los procesos. Pasar de acciones paso a paso con una gestión cuidadosa del sistema a cambios radicales (Farro, 2011).

Una vez identificadas, analizadas, seleccionadas y priorizadas las opciones estratégicas que contribuirán al logro de la misión y visión de la institución educativa, es necesario determinar los proyectos estratégicos que constituirán el plan estratégico institucional. Los proyectos estratégicos deben ser claros en términos de consolidar fortalezas, abordar debilidades, aprovechar oportunidades y predecir el impacto de las amenazas.

Al validar el modelo de gestión de la calidad UGEL 01 El Porvenir 2020. Los resultados de los ítems para evaluar los modelos de gestión a nivel de calidad de gestión fueron los siguientes:

1. Validez del contenido

La información bibliográfica se consideró necesaria para el desarrollo de las cláusulas, luego se solicitó la opinión de expertos en la materia para dar su opinión y corregir cada una de las cláusulas establecidas en diferentes dimensiones, quienes dieron su consentimiento para el uso de las herramientas y la transición al procesamiento de datos.

2. Construyendo la realidad

Si el proyecto era válido, debía ser evaluado por los docentes y funcionarios de UGEL 01 El Porvenir. Para determinar si hubo precisión gráfica se utilizó un procedimiento de evidencia homogéneo, es decir, si el instrumento mide lo que se pretende medir.

Considerando que la escala de evaluación de la calidad de la gestión, dirigida a los directores y docentes de la UGEL 1 del distrito El Porvenir, su validez temática fue evaluada por los siguientes expertos:

- Francisco Alejandro Espinoza Polo*
- Gabi Esther Chunga Pingo*
- Mariana Geraldine Silva Balarezo*

- Clara Elizabeth Ugas Barrantes
- Carlos Alfredo Cerna Muñoz
- Soporte al equipo evaluador.

La validación experta se realizó utilizando 5 expertos Aikin, esto se describe en detalle a continuación, donde se concluye que cada ítem de acuerdo con los criterios evaluados alcanzó un coeficiente V de Aiken significativo, lo que permite concluir que el instrumento tiene un término de contenido ($V = 0,85$).

Esto significa que la escala para evaluar la calidad de la gestión es válida. Entonces está realmente en el contenido; Fue importante analizar la idoneidad de la estructura para su aplicación en el contexto de la UGEL 1 en la zona de El Porvenir.

Se utilizó un procedimiento de evidencia homogénea para validar el diseño del instrumento (Management Rating Scale). Para ello, se determinó el coeficiente de correlación corregido de todo el elemento y el coeficiente de consistencia interna del alfa de Cronbach como indicadores de la validez del elemento. El procedimiento utilizado se basó en la limpieza de la prenda para aumentar la uniformidad interna y calce de cada prenda; es decir, mostrar si el instrumento mide una estructura individual (concepto); para lo cual la aplicación fue probada piloto con un tamaño de muestra de 10 gerentes.

VI.- CONCLUSIONES

Por el lado de la oferta, un enfoque para gestionar la calidad lo cual permite un adecuado proceso en la mejora continua que promueve la eficiencia y la eliminación de la burocracia de los procesos, siendo una herramienta necesaria para la satisfacción del docente, que mejora directamente al desenvolvimiento educativo. Se concluye que mejorar la gestión de la calidad de la educación UGEL N ° 01 El Porvenir tiene un efecto positivo en aumentar la satisfacción de los docentes con su jurisdicción. Esto reducirá uno de los principales problemas de la falta de una adecuada comunicación interna, ya que genera una falta de coordinación en todas las áreas en la realización de pedidos de oficina por falta de conciencia.

En la UGEL 01 El Porvenir se realizó un diagnóstico de calidad de la gestión, que reveló brechas en términos de equidad, relevancia, sustentabilidad y eficiencia como administración.

Se considera un modelo de gestión en la mejora de la calidad de la gestión en UGEL 01 El Porvenir 2020, debido a que existe una escasez de materiales lo que no le permite realizar plenamente sus funciones. Esto se manifiesta en el cumplimiento parcial de sus aspectos laborales y en la falta de cumplimiento de las actividades planificadas. Asimismo, el total de empleados de la UGEL es insuficiente para cubrir todos los requerimientos de las instituciones educativas.

El modelo de gestión ha sido probado con directivos y docentes, trabajadores y usuarios con el fin de contribuir en la calidad de la gestión, recomendando: a) En la gestión institucional, el director debe presentar sugerencias y fomentar la participación de los docentes en las reuniones de trabajo; b) en la gestión pedagógica, los docentes deben planificar sesiones de enseñanza en función a un plan anual, además de aplicar estrategias metodológicas y motivar a sus alumnos; c) en administración, debe informar periódicamente sobre los recursos financieros de la IE Además, los gerentes deben evaluar continuamente el desempeño de la IE.

VII.- RECOMENDACIONES

El director regional. La propuesta del Nuevo modelo de la Unidad de Gestión Educativa Local debe replicarse en otras Ugels lo que permitirá una mejora de la gestión administrativa en las instituciones.

Al director de la UGEL 01 El Porvenir. Motivarlo a que aplique el Nuevo modelo de la Unidad de Gestión Educativa Local con el que mejoraría el nivel de calidad de la gestión administrativa a fin de dar solución a los requerimientos como la ausencia de capacidad para liderar y responsabilidad social para poder mejorar la calidad de la Gestión administrativa.

A los directores de las instituciones educativas hacer un monitoreo y seguimiento al correcto desenvolvimiento de sus docentes, y poder conocer si aplicar de este mismo permita superar los nuevos problemas enfocados hacia el principal propósito que es tener una educación de calidad.

VIII.- PROPUESTA

PROPUESTA DEL MODELO DE UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL EN LA CALIDAD DE LA GESTIÓN EDUCATIVA DE LA UGEL 01

1. MODELO DE GESTIÓN EDUCATIVA

1.1 Concepto.

Es una herramienta diseñada en la mejora de la calidad de la gestión Ugel 01, que permite abordar la realidad del problema en múltiples áreas de gestión que requieren ser fortalecidas. De la misma manera, el modelo de la organización aúna esfuerzos de la institución y esfuerzos personales como un aporte a la realidad que cambia frecuentemente con proyección a futuro. Para alcanzar el éxito en mejorar el nivel de gestión que se requiere la participación de la comunidad educativa, la recepción frecuente de información referente al mejoramiento cultural en la organización institucional, su verificación frecuente, seguimiento y ajuste para alcanzar el éxito en la gestión educativa Ugel 01.

1.2. Fases del modelo

El modelo está compuesto por siete etapas: las tres primeras implican el proceso de autoevaluación, en el que aparece la calidad como modelo, porque constituyen momentos adecuados:

1 ° Compromiso interpersonal y filosofía de la institución,

2° Identificación de aspectos críticos de éxito dentro de la dimensión humana a partir de los siguientes ejes de control: relativo, transformacional, humano y trascendental;

3er Análisis del proceso,

4° Conclusiones y sugerencias para mejorar la gestión.

1.3 Funciones. El modelo tiene las siguientes características:

a) Estructurado:

El modelo considera una secuencia de procesos tenidos en cuenta sistemáticamente.

b) Secuencia:

Se permite el desarrollo laborable, es decir, identifican un conjunto de operaciones para alcanzar resultados encaminados al logro de las metas y propósitos que se requieren en un programa de gestión requerido.

c) Visión inspiradora, exitosa y transparente.

Nuestro propósito en la Ugel es lograr nuestro objetivo, es decir, mejorar la calidad de la administración, obtener más beneficios, etc. Por ello, la Ugel debe tener siempre esta visión al momento de tomar decisiones, planificando y evaluando la labor educativa tanto de los colaboradores como de los maestros de Ugel.

d) La planificación continúa

La planificación en esta etapa, es normal que en una semana o incluso un mes en cualquier trabajo pueda haber contratiempos, por lo que tiene sentido que si bien el

modelo debe mirar e implementar su propósito de largo plazo, requiriendo de planes a plazos cortos que se puedan articular y ser más condescendientes.

e) Obligaciones.

Si los servidores y maestros de Ugel están comprometidos a lograr juntos un alto nivel de administración de calidad, deben hacer todo lo posible para lograr este objetivo.

f) Participación:

Este aspecto fomenta el ser creativo y tener un compromiso colectivo entre los integrantes de la sociedad educativa con la creación de sistemas comunicativos y participación que estimulen el compromiso con una adecuada comprensión de rumbo y propósito, permitiendo la organización de las acciones de la gestión de acuerdo con las metas que se persiguen.

g) Herramienta de gestión:

Se trata de una propuesta laborable manifestada en un artículo que sintetiza un requerimiento de acción de un Centro Educativo; promoviendo, orientando y uniendo a la comunidad educativa en una perspectiva de cambio frecuente.

1.4 Fundamentos

1.4.1 Epistemológico.

La dimensión epistemológica asume el siguiente proceso cognitivo: de tácito a explícito y viceversa. El conocimiento implícito es personal y depende del contexto, por lo que es difícil formalizarlo. El conocimiento explícito o sistemático es aquel que se puede transmitir utilizando un lenguaje formal y sistemático.

1.4.2 Humanismo filosófico

El modelo organizativo actual también se basa en el sistema filosófico del humanismo, ya que orienta su trabajo organizativo con la persona como centro. El modelo tiene como objetivo el pleno desarrollo de todas las personas - profesores de instituciones educativas y funcionarios del gobierno Ugel, que se logrará mediante la mejora de la calidad de la gestión administrativa.

1.4.3 Sociológico

La sociedad moderna implica el crecimiento y la evolución continuos de organizaciones cada vez más complejas hacia una amplia variedad de formas que desempeñan diferentes roles. La sociedad está en continuo desarrollo. Surgen nuevas formas sociales y las antiguas cambian, modifican sus funciones y adquieren nuevos significados.

Desde este punto de vista, vemos a Ugel como una organización moderna que debe integrarse e interactuar con otras organizaciones como instituciones educativas, municipio, centro médico, etc.

1.4.4 Psicológico

Para explicar el comportamiento organizacional de la UGEL, la teoría del comportamiento se basa en el comportamiento individual de las personas, como profesores y funcionarios que laboran en la institución. Chiavenato sostiene que

"para explicar cómo se comporta la gente, es necesario estudiar la motivación humana". Por tanto, uno de los temas de la teoría del comportamiento en la gestión es la motivación humana.

1.4.5 Pedagógico

El modelo organizativo se centra en el devenir humano, objeto general de la pedagogía. La pedagogía como visión holística del trabajo educativo ha encontrado condiciones para el desarrollo a medida que avanza la institucionalización de la educación. Por otro lado, Sovero Hinostroza presenta el enfoque de sistemas dinámicos de Stevens como un procedimiento científico para la resolución de problemas.

1.4.6 Administrativo

El modelo organizativo propuesto para mejorar la calidad de la gestión administrativa de Ugel se basa en los principios de la administración. La administración se enfrenta al desafío de armonizar más elementos que cualquier otra profesión. El nivel de calidad de la gestión administrativa mejorará si, dentro de la organización de la Ugel, se logra la armonía entre funcionarios gubernamentales y docentes en el desempeño de sus funciones o responsabilidades.

1.4.7 Psicopedagógico.

Vygotsky sostiene que una persona se forma bajo la influencia del grupo humano y su cultura específica. La dirección del desarrollo viene de lo externo a lo interno, en este sentido, la educación de la cultura para el desarrollo organizacional realiza el proceso de socialización, en el cual el individuo se integra a la comunidad, identificándose con ella, y donde adquiere valores humanos que le permiten que se desarrollen como seres humanos. El modelo organizacional busca asegurar que tanto los docentes de sus instituciones educativas como los funcionarios y miembros de la Ugel se esfuercen por identificarse con la institución y trabajar juntos para mejorar la calidad de la administración.

1.4.8 Axiológico

La propuesta de modelo organizativo también se basa en valores. Los docentes y funcionarios de Ugel, basados en valores, intentan agilizar y promover el cambio de actitud para mejorar la calidad de la gestión administrativa.

1.4.9 Estructura organizativa

Chiavenato sostiene que "las organizaciones constituyen la forma dominante de instituciones en nuestra sociedad: son la manifestación de una sociedad altamente especializada e independiente caracterizada por un nivel de vida en aumento". La teoría estructuralista se ocupa del estudio de las organizaciones y caracteriza al organizador.

MODELO ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR LA CALIDAD DE LA GESTIÓN EDUCATIVA EN LA UGEL 01

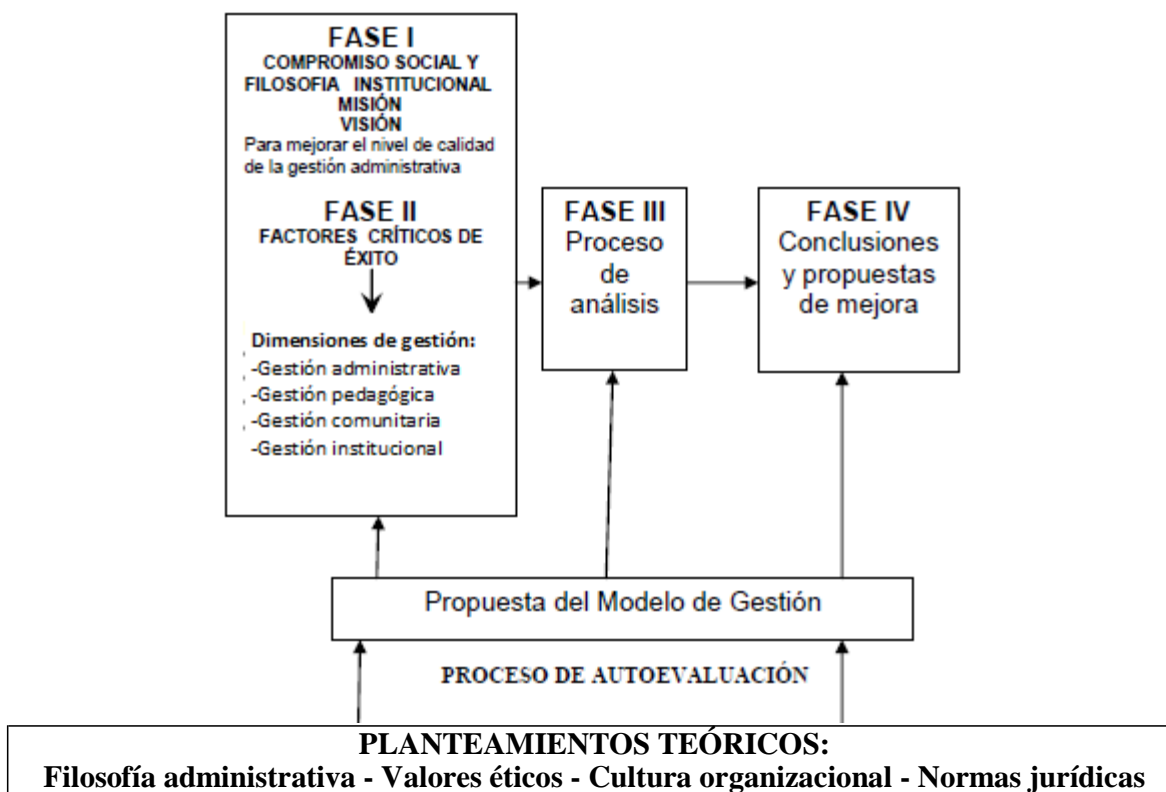


Fig. 1: Modelo organizacional

1.5. Descripción del modelo

Es una herramienta de gestión administrativa e institucional diseñada para mejorar la calidad de la gestión en Ugel 01 de El Porvenir, propuesta para abordar la realidad problemática en diversas áreas de la gestión que necesitan ser fortalecidas. Asimismo, el modelo organizacional reúne esfuerzos institucionales y aúna esfuerzos individuales como aporte a una realidad cambiante con previsión de futuro. Para lograr el éxito en el aumento del nivel de gestión administrativa es necesaria la participación activa de la comunidad educativa, la recepción constante de información sobre el mejoramiento de la cultura organizacional de la institución, su verificación periódica, seguimiento y ajuste para lograr el éxito en la gestión de la educación Ugel 01 El Porvenir.

1.6 Marco metodológico

Esto incluye la necesidad de gestionar proyectos complejos que abarquen toda la comunidad educativa y fomentar políticas educativas que aseguren la continuidad y legitimidad de la experiencia de innovación y gestión pedagógica y aseguren la dotación de recursos a la institución. Esto es necesario para el desarrollo de la gestión de la calidad, implica voluntad de cambio, un compromiso social de unir

fuerzas y asumir responsabilidades, es decir, una decisión política de quererlo y hacerlo. Sin embargo, convertir esta voluntad en acción no es fácil debido a muchos factores; Hay dispersión y confusión entre ellos sobre cómo asumir esta gran tarea y cómo mantenerla hasta que se hayan completado todos los pasos necesarios para la buena gobernanza. Los temas de comprensión y compromiso con la calidad tienen las siguientes características:

- Operan en el marco de un proyecto institucional.
- Actúan con metas y objetivos establecidos colectivamente.
- Hay compromiso y apoyo del equipo de gestión, docentes, personal administrativo y de apoyo.
- Muestran señales de buen ambiente.
- Contribuyen a la creación de un clima propicio para el intercambio de experiencias y aprendizajes.
- Trabajan junto con otras agencias locales.
- Promover la educación, formación y desarrollo de todo el personal.
- Tienen elementos metodológicos y organizativos.
- Los objetivos de aprendizaje estructuran la gestión educativa.
- Trabajan en equipos de profesores y gestores.
- Desarrollan un alto nivel de responsabilidad por los resultados de la actividad pedagógica.
- Participan en redes de intercambio.

1.7 Base administrativa

El objetivo de calidad de una organización requiere una estructura simple de tres pasos y en gran parte paralela. Estas estructuras comienzan a definir el flujo de responsabilidad y los actores de calidad más importantes, así como a definir la jerarquía de apoyo (Figura 01).

Se debe establecer una organización de la calidad después de que la dirección general y los directores acuerden que la gestión de la calidad (QM) proporciona un estudio más completo de cómo se pueden aplicar estos conceptos de calidad. También debe asegurarse de tener una disposición saludable.

Este interés puede ganarse leyendo libros o series de artículos sobre el tema, asistiendo a talleres de calidad o hablando con compañeros que buscan QA. La alta dirección y los gerentes deben estar convencidos de los importantes beneficios de la garantía de calidad y deben estar motivados para estudiar el tema más a fondo. En esta etapa, debe crear un catálogo de alta calidad, que en este caso es el Catálogo. El Consejo es el grupo de alta dirección que tomará decisiones clave y primero autorizará el apoyo necesario para escrutinizar la garantía de calidad y luego para diseñar, implementar y desarrollar el proceso. La junta debe estar dirigida por un alto funcionario, y los miembros de la junta, tanto individual como colectivamente, no solo deben participar en el apoyo de garantía de calidad desde el primer día, sino también participar personalmente en el proceso de garantía de calidad para que puedan implantarse con éxito.

1.8 Estructura de evaluación

- a) Evaluación de logros alcanzados a nivel del alumno, calificación de los eventos y procesos que se presentan en el fenómeno educativo.
- b) Evaluación de los sujetos considerados en la formación.
- c) Una calificación del contexto donde se ubica o se desarrolla el hecho educativo.

1.9. Comprobando la oferta

La propuesta de modelo organizativo en la mejora de la calidad de la gestión educativa en la UGEL 01 se convierte en un elemento de gran importancia estratégica. El desarrollo del sistema de la gestión educativa permitiendo a los miembros de la organización comportarse de una manera y limitar otras. Una buena gestión en la educación fomenta la participación y el comportamiento maduro de todos los integrantes de la organización. Si las personas están comprometidas y responsables es porque la cultura del trabajo lo permite. Es la fuerza que impulsa a una entidad hacia la excelencia y el éxito. La gobernanza de la educación está determinada por la percepción de los colaboradores sobre los elementos culturales, donde se incluyen los sentimientos y cómo los individuos responden a las características y la calidad de la gestión (Flores, 2017).

La gestión educativa es de gran importancia para los centros educativos del sector, es así que no hay institución que no tenga gestión, fuerte o débil, sin dejar de lado el nivel en el que sus integrantes la acepten y compartan, sea de su conveniencia o no (López, 2007).

La calidad de la gestión son los principios necesarios que rigen la conducta de los individuos, estos principios consideran lo que se considera necesario para la institución educativa, son puntos de partida donde los participantes sepan qué decidir y cómo participar. Para que el comportamiento de los integrantes de una organización se centre en mantener o realizar sus creencias y valores, primero deben ser responsables de ellos. Es así, que para que la gestión sea efectiva tanto en situaciones estables como en el contexto de cambio institucional, es necesario contar con herramientas y estrategias que definan los elementos que caracterizan a la institución para que se transforme en el instrumento para tomar decisiones, soluciones y desarrollo de talleres o programas de acción en las instituciones:

Al adoptar modelos de gestión como los descritos anteriormente, los servicios pueden administrar claramente los elementos más cambiantes e intangibles del fenómeno de la organización, que por su importancia estratégica explican la mayoría de los valores institucionales (Senlle, 2010).

Saber si una organización tiene una buena o mala gestión en educación nos permitirá conocer las consecuencias que siguen. Las consecuencias si son positivas pueden ser: de alta productividad, baja rotación de personal, adaptación, innovación, etc. Entre las no ventajas se pueden reconocer la baja productividad. La calidad de la educación afecta el nivel de interés e identificación de los integrantes de la institución educativa. Es probable que una organización con una buena gestión educativa alcance un nivel significativo de identificación con sus integrantes, mientras que una organización con un clima no favorable no puede considerar un alto grado de identificación.

REFERENCIAS

- Alarcón, E. (2013). Gestión educativa y calidad de la educación en instituciones privadas en Lima Metropolitana. Facultad de Educación. Universidad Nacional San Martín de Porres.*
- Alvarado O. (1999) Gestión Educativa. Fondo de desarrollo. Editorial Universidad de Lima. Lima – Perú. P. 18 - 113*
- Alvarado, O. (2003). Enfoques de la Gestión Educativa- Lima. P. 18- 113*
- Álvarez, M. (2005). Modelo de evaluación basado en el seguimiento y monitoreo para mejorar la calidad de la gestión de la Institución Educativa N° 81001 “República de Panamá”. Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo.*
- Andrade S. (1997). Planeación Estratégica – 2da Edición. Editorial y Librería Lucero S.R. Ltda.. Lima . Perú P. 59 - 114*
- Ascoy, S. 2002. Aplicación de un modelo de evaluación Institucional basado en el enfoque estratégico en la valoración de la calidad de la gestión educativa del C. E. N. “Santa Rosa”. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo.*
- Berry, Thomas H. (2005).Cómo Gerenciar la Transformación hacia la Calidad Total. Editorial McGraw Hill.Organización Internacional de Normalización. Norma ISO 8402 F.M.*
- Casares, D; González, J (2000). Liderazgo, Valores y Cultura Organizacional. Editorial. Mc Graw-Hill. Interamericana, S.A., Mexico.*
- Casassus (2000). Problemas de la Gestión Educativa en América Latina. UNESCO. Pág. 76*
- Cano, E. (2008). Evaluación de la calidad educativa. Madrid: La Muralla. C*
- Cantú, H. 2006. Desarrollo de una cultura de calidad. México: McGraw-Hill.*
- Cardemil, A. (2015). Reforma educativa y estándares de calidad educativa. Madrid: Graos.*

Cela, G. (2014). *Criterios de calidad educativa. Reforma educativa. Santiago de Chile: Paidós.*

Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional. Interamérica de España. Ed. Mc. Graw Hill. España.*

Collao, O. (2008). *Seminario de políticas y reformas educativas. UCV. Escuela de postgrado- Doctorado en Educación (Documento de trabajo)*

Conde (2014). *Gestión Administrativa y la Calidad Educativa en las instituciones educativas públicas de la UGEL 09 – Huaura. Conde Curiñaupa, Regulo,*

Coper. (2003). Un modelo para liderar el cambio organizacional en el Perú. Editorial Universidad Alas Peruanas, Lima.

Decreto supremo N° 009-2005-Ed. Aprueban Reglamento de la Gestión del Sistema Educativo- El peruano.- año 2005.- Pág. 291720 – 291727. R.M. N° 592-2005-ED. Plan Nacional de Educación para todos (005-2015)

Defensoría del Pueblo (2008). El mayor sector de quejas, Informe Undecimo de la Defensoría del Pueblo al Congreso de la República.

De La Orden, A. (2003), «La escuela en la perspectiva del producto educativo. Reflexiones sobre evaluación de centros docentes». En Bordón, vol. 45, n ° 3, pág. 264.

Diccionario de las Ciencias de la Educación. Pág. 689.

DRAE. (2012). Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. Madrid: DRAE.

Espinola, G. (2014). Competencias directivas y calidad de la gestión educativa. Santiago de Chile: Trillas.

Farro, F. (2011). Planeamiento estratégico para instituciones Educativas de calidad, 2ª edición, Editorial Udegraf. S.A., Lima.

Fernández, M. (1999). Evaluación y cambio educativo: el fracaso escolar. Quinta edición. Madrid, Ediciones Morata. Pág. 304

Flores, R. (2017). El Comportamiento Humano en las organizaciones. Universidad del Pacífico, Lima

Gallegos, A. (2018). *Gestión educativa y calidad del trabajo y de los servicios en la unidad de gestión educativa local Arequipa Norte – UGEL Arequipa Norte.*

Geldres, K. (2003). *Modelo de evaluación institucional en la valoración de la gestión de la calidad educativa de la Escuela Parroquial Virgen de la Puerta de Florencia de Mora (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo.*

Gente, S. (1996). *Institución educativa para la calidad total. configuración de un modelo organizativo. Editorial la Marcella S.A. Madrid- Pág. 14-32*

González, V. (2004). *Círculos de calidad. José María Peiró. Editorial Eudema. Pág.189.*

González, E. (2013) *Calidad, evaluación institucional y acreditación en la educación superior en la región Latinoamericana y del Caribe. En www.cinda. edu.*

Indiel, L. (1987). *Implementación de los modernos sistemas de manufactura en LUCAS. INDIEL– Dto. De capacitación.*

Joan, M. (2000). *La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas. Barcelona, Editorial Horsori. Pág. 282*

Ley N° 27782 Ley de Bases de la Descentralización

López, F. (2007). *La gestión de calidad en educación, 2ª edición, Editorial La Muralla, Madrid.*

Mendoza, F. (2013). *Calidad educativa y gestión pedagógica. Buenos Aires: Kapeluz.*

Mimbela, P. (2018). *Calidad de servicio en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lambayeque (Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú).*

Orozco, P. (2014). *Calidad educativa y rendimiento escolar. Lima: San Marcos.*

Peña, M. (2017). *El nivel de desarrollo organizacional en la Unidad De Gestión Educativa Local (UGEL) N°01- Distrito El Porvenir-Trujillo. Universidad César Vallejo. Facultad de Ciencias Empresariales.*

Rivera, H. y Amat y León, C. (2008). *Educación Docencia y Clase Pública en el Perú. Ed. UNMSM.*

Rodríguez, N. (2012) *Gestión Educativa y Calidad de la Enseñanza*. Tesis. Maestría en Educación. Universidad Central de Venezuela.

Ruíz, C. (2016). *Impacto de la cultura organizacional en la gestión educativa de la unidad de gestión educativa local – Provincia de Ascope*. Universidad Nacional de Trujillo. Escuela de Postgrado.

Salazar, M. (2015). *Causas y Efectos de la Desconcentración Administrativa en los Procesos de Gestión Educativa de la Dirección Provincial de Educación de la Provincia de Pichincha*. Universidad Tecnológica Equinoccial. Quito – Ecuador.

Sánchez Carlessi y Reyes, C. (1,987). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. (1ª. ed., 3ª. reimp.). Lima: S.R. P.346

Schmelkes, S. (2004). *Hacia una mejor calidad de nuestras escuelas*. México. Pág. 293. [Biblioteca para la Actualización del Maestro].

Senlle, A. (2010). *Calidad Total y Normalización*. 2da Edición.- Editorial Gestión-Barcelona – España. P.120 - 125

Suarez y Talavera (2014). *La gestión administrativa y la calidad de servicio educativo del nivel primaria en las instituciones educativas de la red N° 07 Ugel N° 06 del distrito Ate Vitarte*. Universidad Nacional de Trujillo.

Toapanta (2015) *Modelo de desarrollo organizacional y calidad de servicios administrativos para el Centro Educativo Josué ubicado en la ciudad de Ambato*. Universidad de Loja. Ecuador.

Unesco (2016). *Director General del Observatorio de la Convivencia Escolar*. Universidad Católica Argentina, Alejandro Castro Santander.

Valderrama (2012) *Modelo de Gestión Administrativa basada en la eficacia y eficiencia.*, realizado en la institución educativa Simón Bolívar - Caracas, Venezuela

Yumi, M. (2017). *Planificación Estratégica para el Mejoramiento de la Gestión Administrativa de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe “Corazón de la Patria” de la Parroquia Lizarzaburu*. Cantón, Riobamba, Provincia de Chimborazo. Universidad Estatal de Bolívar. Guaranda

ANEXO 1

INSTRUMENTO DEL MODELO DE LA GESTIÓN EDUCATIVA

Estimado docente: la presente encuesta tiene el propósito de recoger su opinión sobre el modelo de Gestión Educativa, se le pido por favor responder con la mayor objetividad la información es reservada. Quedaré muy agradecido por su colaboración.

Valoración: 1: Nunca. 2: A veces, 3: Siempre

		Nunca	A veces	Siempre
	DIMENSIÓN: GESTIÓN INSTITUCIONAL			
01	<i>El director tiene propuestas institucionales de acuerdo a la visión y misión hacia la calidad Educativa</i>			
02	<i>El director en las reuniones de trabajo, presenta, propuestas y facilita la participación de los docentes</i>			
03	<i>El cuerpo directivo diagnostica antes de elaborar el PEI</i>			
04	<i>Participan todo el personal de la I.E. en la elaboración del PEI.</i>			
05	<i>El director prioriza los problemas y soluciones de la I.E., respetando las opiniones</i>			
06	<i>El director lidera él trabaja en equipo y presentan el proyecto a debatir</i>			
07	<i>El equipo directivo lidera los cambios en el proceso educativo.</i>			
08	<i>El director le preocupa la disciplina en la institución educativa</i>			
	DILENSIÓN: GESTIÓN PEDAGÓGICA			
09	<i>Los docentes planifican sus unidades y sesiones de aprendizaje de acuerdo al plan anual</i>			
10	<i>Los docentes investigan y aplican estrategias metodológicas y motivan a sus alumnos</i>			
11	<i>E l equipos directivos y docentes participan en capacitaciones y actualizaciones</i>			
12	<i>Los docentes planifican los recursos a necesarios para la sesión de aprendizaje</i>			
13	<i>Los docentes se sienten satisfechos con los logros de sus alumnos</i>			
14	<i>Los docentes dan prioridad al avance de la asignatura que a la participación del alumno.</i>			
	<i>Los docentes se integran fácilmente al trabajo en equipo respetando los puntos de vista</i>			
15	<i>Los alumnos tienen conocimientos previos al propósito de la sesión de aprendizaje</i>			
16	<i>Los alumnos tienen conocimientos previos al propósito de la sesión de aprendiza</i>			
	DIMENSIÓN: GESTIÓN ADMINISTRATIVA			
17	<i>Los directivos informan regularmente los recursos económicos de la I.E.</i>			
18	<i>Los directivos son honestos y dignos de confianza</i>			

19	<i>Existe buena predisposición y confianza en los estamentos de la I.E.</i>			
20	<i>Existen divergencias entre los directivos que perjudican el trabajo en la I.E.</i>			
21	<i>Los directivos continuamente evalúan el desempeño de los trabajadores de la I.E.</i>			
22	<i>Los directivos motivan a la autoevaluación y al trabajo en equipo</i>			
23	<i>Los directivos se preocupan por la disciplina para optimizar el trabajo educativo</i>			
	GESTIÓN: COMUNITARIA			
24	<i>El Trabajo educativo trasciende a la Comunidad, mediante proyectos</i>			
25	<i>Los padres de familia conocen las metas y planes de la I.E.</i>			
26	<i>El equipo directivo motiva permanentemente a los padres al logro de metas y planes la I.E.</i>			
27	<i>El equipo directivo capacita continuamente a los padres de familias</i>			
28	<i>El equipo directivo evidencia una participación en la conciencia ambiental de la comunidad</i>			

ANEXO 2

INSTRUMENTO DE CALIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA.

Estimado docente: la presente encuesta tiene el propósito de recoger su opinión sobre la Calidad de Gestión Educativa, le pido por favor responder con la mayor objetividad. La información es reservada. Quedaré muy agradecido por su colaboración.

Valoración: 1: Nunca. 2: A veces, 3: Siempre

		Nunca	A veces	Siempre
	DIMENSIÓN: EQUIDAD			
01	<i>Se asegura el ingreso de toda la población en edad escolar</i>			
02	<i>Se atiende a los estudiantes según las necesidades individuales</i>			
03	<i>Sé busca que los estudiantes alcancen resultados equiparables</i>			
04	<i>La dirección define claramente la distribución de los recursos</i>			
05	<i>Se formulan estrategias para alcanzar las metas institucionales</i>			
06	<i>Los directivos distribuyen los recursos para cumplir y lograr las estrategias para lograr las metas</i>			
07	<i>Se da la predisposición a un trato equitativo justo en todo los niveles de la I.E.</i>			
08	<i>Todos tienen las mismas posibilidades de participación sin distinción</i>			
09	<i>El trabajo es mancomunados de los docentes en consenso</i>			
	DIMENSIÓN: RELEVANCIA			
10	<i>Se promueve el aprendizaje significativos en los estudiantes</i>			
11	<i>Seleccionan las competencias pertinentes de acuerdo a las necesidades de los estudiantes y se integran adecuadamente a la sociedad</i>			
12	<i>La enseñanza es de acuerdo al contexto</i>			
13	<i>Los contenidos son evaluados continuamente</i>			
14	<i>Los docentes utilizan estrategias didácticas, metodológicas, en sus sesiones de aprendizaje</i>			
	DIMENSIÓN: PERTINENCIA			
15	<i>Se enseñan de acuerdo a los contenidos de la cultura local</i>			
16	<i>Los profesores diversifican los contenidos curriculares de acuerdo a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes</i>			
17	<i>El estudiante es el elemento importante de la práctica pedagógica</i>			
18	<i>Están a la disposición oportuna del aprendizaje los materiales educativos y recursos</i>			
19	<i>Se planifica de manera oportuna los medios informáticos</i>			

20	<i>Las capacitaciones y actualizaciones de los docentes son permanentes</i>			
	DIMENSIÓN: EFICACIA			
21	<i>Para lograr las competencias se utilizan los medios de acuerdo a su contexto</i>			
22	<i>Existe una filosofía de gestión establecida</i>			
23	<i>Esta publicada la misión visión institucional</i>			
24	<i>Reprograman y sus contenidos, estrategias a fin de ser más efectivas</i>			
25	<i>Los profesores poseen herramientas metodológicas para ejecutar una investigación</i>			
26	<i>El profesorado orienta a sus estudiantes sobre los métodos de investigación a aplicar en los proyectos de aprendizaje</i>			
	DIMENSIÓN: EFICIENCIA			
27	<i>Se identifican las oportunidades necesarias para potenciar la acción institucional propuesta</i>			
28	<i>La dirección adecua el propósito de la organización a las necesidades de la comunidad</i>			
29	<i>Se utiliza racionalmente los recursos disponibles de acuerdo al propósito institucional</i>			
30	<i>Existe consenso en las actividades comunales en favor del estudiante</i>			
31	<i>Existe orientación practica en el monitoreo o docentes</i>			
32	<i>Existe fomento de las condiciones de desarrollo profesional.</i>			

ANEXO 3

CUESTIONARIO DE LA CALIDAD DE GESTIÓN DIRIGIDO A DIRECTIVOS Y DOCENTES DE LA UGEL 1

1. Como considera el apoyo que recibe para realizar su trabajo dentro de la institución

- a) Bajo
- b) Medio
- c) Alto

2. Como considera la motivación para el desempeño de su trabajo

- a) Bajo
- b) Medio
- c) Alto

3. Como considera el trabajo de sus superiores

- a) Bajo
- b) Medio
- c) Alto

4. Como considera el Nivel de Conflicto con sus superiores

- a) Bajo
- b) Medio
- c) Alto

5. Como considera el nivel de Conflicto con sus compañeros

- a) Bajo
- b) Medio
- c) Alto

6. Nivel de calidad de servicio de la UGEL es

- a) Bajo
- b) Medio
- c) Alto

7. El Nivel en relación con los especialistas es:

- a) Bajo
- b) Medio

c) Alto

8. *El nivel de utilización en información, difusión y cobertura es:*

a) Bajo

b) Medio

c) Alto

9. *El nivel de apoyo en solución de problemas es:*

a) Bajo

b) Medio

c) Alto

10. *La relación entre Calidad de servicio y RRPP es:*

a) Bajo

b) Medio

c) Alto

11. *La relación entre calidad de servicio, información, divulgación y cobertura es:*

a) Bajo

b) Medio

c) Alto

12. *La relación entre calidad de servicio y apoyo a la solución de problemas es:*

a) Bajo

b) Medio

c) Alto

ANEXO 04

CUESTIONARIO DE LA CALIDAD DE GESTIÓN DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA UGEL 1

1. *Cuando su jefe superior se dirige a Ud. Lo hace serenamente y le pide cortésmente lo que necesita.*
 - a. *Muy de acuerdo*
 - b. *De acuerdo*
 - c. *Ni de acuerdo, ni en desacuerdo*
 - d. *Desacuerdo*
 - e. *Muy desacuerdo*

2. *Su jefe no le da confianza para que Ud. Le informe sobre asuntos que no funcionan en su trabajo.*
 - a. *Muy de acuerdo*
 - b. *De acuerdo*
 - c. *Ni de acuerdo, ni en desacuerdo*
 - d. *Desacuerdo*
 - e. *Muy desacuerdo*

3. *Cuando Ud. Manifiesta sus necesidades son rechazadas por su jefe inmediato superior.*
 - a. *Muy de acuerdo*
 - b. *De acuerdo*
 - c. *Ni de acuerdo, ni en desacuerdo*
 - d. *Desacuerdo*
 - e. *Muy desacuerdo*

4. *Su jefe tiene en mente los intereses de los trabajadores al tomar decisiones.*
 - a. *Muy de acuerdo*
 - b. *De acuerdo*
 - c. *Ni de acuerdo, ni en desacuerdo*
 - d. *Desacuerdo*
 - e. *Muy desacuerdo*

5. *Su compañero(a) de trabajo valora y tiene en cuenta la opinión suya y la de los demás.*
 - a. *Muy de acuerdo*
 - b. *De acuerdo*
 - c. *Ni de acuerdo, ni en desacuerdo*
 - d. *Desacuerdo*
 - e. *Muy desacuerdo*

6. *Su compañero de trabajo cuando quiere participar en la conversación, primero escucha el tema del que se esté hablando y después se introduce haciendo comentarios adecuados.*

- a. *Muy de acuerdo*
- b. *De acuerdo*
- c. *Ni de acuerdo, ni en desacuerdo*
- d. *Desacuerdo*
- e. *Muy desacuerdo*

7. *Su compañero demuestra interés por corregirse cuando le demuestra que está equivocado.*

- a. *Muy de acuerdo*
- b. *De acuerdo*
- c. *Ni de acuerdo, ni en desacuerdo*
- d. *Desacuerdo*
- e. *Muy desacuerdo*

8. *La relación con su grupo de trabajo sobrepasa lo meramente laboral.*

- a. *Muy de acuerdo*
- b. *De acuerdo*
- c. *Ni de acuerdo, ni en desacuerdo*
- d. *Desacuerdo*
- e. *Muy desacuerdo*

9. *Cuando su compañero hace algo mal y se le recrimina por ello no sabe reconocer su responsabilidad.*

- a. *Muy de acuerdo*
- b. *De acuerdo*
- c. *Ni de acuerdo, ni en desacuerdo*
- d. *Desacuerdo*
- e. *Muy desacuerdo*

10. *Ud. Ante una acusación injusta sabe defenderse de forma apropiada sin recurrir a expresiones verbales o no verbales que indiquen violencia.*

- a. *Muy de acuerdo*
- b. *De acuerdo*
- c. *Ni de acuerdo, ni en desacuerdo*
- d. *Desacuerdo*
- e. *Muy desacuerdo*

ANEXO 05

CUESTIONARIO DE LA CALIDAD DE GESTIÓN DIRIGIDO A LOS USUARIOS DE LOS SERVICIOS DE LA UGEL 1

1. *La UGEL 1 difunde adecuadamente los servicios que brinda a la colectividad.*

- a. *Muy de acuerdo*
- b. *De acuerdo*
- c. *Ni de acuerdo, ni en desacuerdo*
- d. *Desacuerdo*
- e. *Muy desacuerdo*

2. *La tecnología que utiliza la UGEL en la prestación de servicios es altamente calificada.*

- a. *Muy de acuerdo*
- b. *De acuerdo*
- c. *Ni de acuerdo, ni en desacuerdo*
- d. *Desacuerdo*
- e. *Muy desacuerdo*

3. *La calidad de servicios ofrecidos al usuario supera sus expectativas.*

- a. *Muy de acuerdo*
- b. *De acuerdo*
- c. *Ni de acuerdo, ni en desacuerdo*
- d. *Desacuerdo*
- e. *Muy desacuerdo*

4. *El cumplimiento de los plazos establecidos en las normas y procedimientos administrativos es oportuna.*

- a. *Muy de acuerdo*
- b. *De acuerdo*
- c. *Ni de acuerdo, ni en desacuerdo*
- d. *Desacuerdo*
- e. *Muy desacuerdo*

5. *La prestación de servicios que brinda La UGEL 1 a sus usuarios es lento y burocrático.*

- a. *Muy de acuerdo*
- b. *De acuerdo*
- c. *Ni de acuerdo, ni en desacuerdo*
- d. *Desacuerdo*
- e. *Muy desacuerdo*

6. *Los servicios que prestan los trabajadores de La UGEL se caracterizan por no cubrir eficientemente las necesidades de los usuarios.*

- a. *Muy de acuerdo*
- b. *De acuerdo*
- c. *Ni de acuerdo, ni en desacuerdo*
- d. *Desacuerdo*
- e. *Muy desacuerdo*

7. *Las autoridades de La UGEL 1 no toman en cuenta las necesidades del usuario.*

- a. *Muy de acuerdo*
- b. *De acuerdo*
- c. *Ni de acuerdo, ni en desacuerdo*
- d. *Desacuerdo*
- e. *Muy desacuerdo*

8. *La atención que brindan los trabajadores de La UGEL 1 a sus usuarios es amable y cordial.*

- a. *Muy de acuerdo*
- b. *De acuerdo*
- c. *Ni de acuerdo, ni en desacuerdo*
- d. *Desacuerdo*
- e. *Muy desacuerdo*

9. *Los tiempos de espera en La UGEL 1 son largos y tediosos.*

- a. *Muy de acuerdo*
- b. *De acuerdo*
- c. *Ni de acuerdo, ni en desacuerdo*
- d. *Desacuerdo*
- e. *Muy desacuerdo*

10. *La atención del personal de La UGEL en la solución de incidencias no es oportuna.*

- a. *Muy de acuerdo*
- b. *De acuerdo*
- c. *Ni de acuerdo, ni en desacuerdo*
- d. *Desacuerdo*
- e. *Muy desacuerdo*

11. *La información que otorga La UGEL sobre los servicios que brinda cubre sus expectativas.*

- a. *Muy de acuerdo*
- b. *De acuerdo*
- c. *Ni de acuerdo, ni en desacuerdo*
- d. *Desacuerdo*
- e. *Muy desacuerdo*

12. *Las Áreas de los servicios de La UGEL son fácilmente localizables.*

- a. *Muy de acuerdo*
- b. *De acuerdo*
- c. *Ni de acuerdo, ni en desacuerdo*
- d. *Desacuerdo*
- e. *Muy desacuerdo*

13. *El horario de La UGEL se acomoda a sus necesidades.*

- a. *Muy de acuerdo*
- b. *De acuerdo*
- c. *Ni de acuerdo, ni en desacuerdo*
- d. *Desacuerdo*
- e. *Muy desacuerdo*

14. *Los trabajadores intervienen activamente en una adecuada atención al usuario.*

- a. *Muy de acuerdo*
- b. *De acuerdo*
- c. *Ni de acuerdo, ni en desacuerdo*
- d. *Desacuerdo*
- e. *Muy desacuerdo*

15. *Los servicios que brinda La UGEL lo atienden en forma rápida.*

- a. *Muy de acuerdo*
- b. *De acuerdo*
- c. *Ni de acuerdo, ni en desacuerdo*
- d. *Desacuerdo*
- e. *Muy desacuerdo*

	Los directivos motivan a la autoevaluación y al trabajo en equipo												
	Los directivos se preocupan por la disciplina para optimizar el trabajo educativo												
GESTIÓN COMUNITARIA	El Trabajo educativo trasciende a la Comunidad, mediante proyectos												
	Los padres de familia conocen las metas y planes de la I.E.												
	El equipo directivo motiva permanentemente a los padres al logro de metas y planes la I.E.												
	El equipo directivo capacita continuamente a los padres de familias												
	El equipo directivo evidencia una participación en la conciencia ambiental de la comunidad												

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

DNI:.....

Especialidad del

validador:.....

1. Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

DNI:.....

	<i>Reprograman y sus contenidos, estrategias a fin de ser más efectivas</i>																		
	<i>Los profesores poseen herramientas metodológicas para ejecutar una investigación</i>																		
	<i>El profesorado orienta a sus estudiantes sobre los métodos de investigación a aplicar en los proyectos de aprendizaje</i>																		
EFICIENCIA	<i>Se identifican las oportunidades necesarias para potenciar la acción institucional propuesta</i>																		
	<i>La dirección adecua el propósito de la organización a las necesidades de la comunidad</i>																		
	<i>Se utiliza racionalmente los recursos disponibles de acuerdo al propósito institucional</i>																		
	<i>Existe consenso en las actividades comunales en favor del estudiante</i>																		
	<i>Existe orientación practica en el monitoreo o docentes</i>																		
	<i>Existe fomento de las condiciones de desarrollo profesional.</i>																		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **DNI:**.....

Especialidad del validador:.....

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

DNI:.....

ANEXO 07

VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA CALIDAD DE GESTIÓN DIRIGIDO A DIRECTIVOS Y DOCENTES DE LA UGEL 1

Trujillo de octubre de 2020

SEÑOR:

Profesor de Investigación
Programa académico de doctorado en educación

Presente:

ASUNTO: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO, POR CRITERIO DE ESPECIALISTA

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a Usted, para expresarle un saludo cordial e informarle que como parte del desarrollo de la tesis del Programa Académico de doctorado en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educativa, estoy desarrollando el avance de mi tesis titulada: Modelo de unidad de gestión educativa local para mejorar la calidad de gestión educativa en UGEL 01 El Porvenir – 2020.

Motivo por el cual se hizo necesario la elaboración de una matriz del instrumento, construcción del instrumento y ficha de validación.

Por lo expuesto, con la finalidad de darle rigor científico necesario, se requiere la validación de dichos instrumentos a través de la evaluación de Juicio de Expertos. Es por ello, que me permito solicitarle su participación como juez, apelando su trayectoria y reconocimiento como docente universitario y profesional.

Agradeciendo por anticipado su colaboración y aporte en la presente me despido de usted, no sin antes expresarle los sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente.

Mg. Luis Orlando Miranda Díaz

PD. Se adjunta:
Matriz de investigación
Instrumento de investigación
Ficha de validación de instrumento

MATRIZ DE EVENTUALIZACIÓN

Evento	Definición conceptual	Definición Operacional	Indicadores	Instrumento
<p>CUESTIONARIO DE LA CALIDAD DE GESTION DIRIGIDO A DIRECTIVOS Y DOCENTES DE LA UGEL 1</p>	<p>Se asume como la adecuada gestión de las escuelas donde se asume convencionalmente como una función básicamente administrativa, desligada de los aprendizajes, centrada en la formalidad de las normas y las rutinas de enseñanza, invariables en cada contexto; basada además en una estructura cerrada, compartimentada y piramidal, donde las decisiones y la información se concentran en la cúpula, manteniendo a docentes, padres de familia y estudiantes en un rol subordinado.</p>	<p>Se considera como evaluación los niveles de calidad: Bueno Regular Malo</p>	<p>1. Como considera el apoyo que recibe para realizar su trabajo dentro de la institución</p>	<p>Cuantitativo Fichas de observación para medir la capacidad inventiva</p>
			<p>2. Como considera la motivación para el desempeño de su trabajo</p>	
			<p>3. Como considera el trabajo de sus superiores</p>	
			<p>4. Como considera el Nivel de Conflicto con sus superiores</p>	
			<p>5. Como considera el nivel de Conflicto con sus compañeros</p>	
			<p>6. Nivel de calidad de servicio de la UGEL es</p>	
			<p>7. El Nivel en relación con los especialistas es:</p>	
			<p>8. El nivel de utilización en información, difusión y cobertura es:</p>	
			<p>9. El nivel de apoyo en solución de problemas es:</p>	
			<p>10. La relación entre Calidad de servicio y RRPP es:</p>	
			<p>11. La relación entre calidad de servicio, información, divulgación y cobertura es:</p>	
			<p>12. La relación entre calidad de servicio y apoyo a la solución de problemas es:</p>	

**ESCALA VALORATIVA CUESTIONARIO DE LA CALIDAD DE GESTIÓN
DIRIGIDO A DIRECTIVOS Y DOCENTES DE LA UGEL 1**

FICHA TÉCNICA

DATOS GENERALES:

Nombre del instrumento:

Escala valorativa de la calidad de gestión dirigido a directivos y docentes de la UGEL 1 en el distrito El Porvenir.

Autor del instrumento.

Creado por: *Mg. Luis Orlando Miranda Díaz*

Duración: *10 Minutos por cada directivo o docente.*

Administración: *Individual*

Aplicación: *Directivo o docente*

Puntuación: *calificación manual*

Objetivo del instrumento.

Evaluar la calidad de gestión

Usuarios.

Se recogerá información de los directivos y docentes y de esta forma a realizar un diagnóstico más confiable y valido.

Características y modo de aplicación.

1º La escala valorativa está diseñada en 12 de ítems.

2º Los expertos deberán desarrollar la Lista de Cotejo en forma individual, consignando los datos solicitados de acuerdo a las indicaciones para el desarrollo del instrumento de evaluación.

3º La escala valorativa se aplicará de manera personal a cada directivo o docente según muestra determinada, quien tendrá un tiempo prudencial de acuerdo a su requerimiento y luego dará la información según cada instrumento proporcionado.

EVENTO	Items	PUNTAJE		
		Bajo(0)	Medio(1)	Alto(2)
CUESTIONARIO DE LA CALIDAD DE GESTION DIRIGIDO A DIRECTIVOS Y DOCENTES DE LA UGEL 1	1. Como considera el apoyo que recibe para realizar su trabajo dentro de la institución			
	2. Como considera la motivación para el desempeño de su trabajo			
	3. Como considera el trabajo de sus superiores			
	4. Como considera el Nivel de Conflicto con sus superiores			
	5. Como considera el nivel de Conflicto con sus compañeros			
	6. Nivel de calidad de servicio de la UGEL es			
	7. El Nivel en relación con los especialistas es:			
	8. El nivel de utilización en información, difusión y cobertura es:			
	9. El nivel de apoyo en solución de problemas es:			
	10. La relación entre Calidad de servicio y RRPP es:			
	11. La relación entre calidad de servicio, información, divulgación y cobertura es:			
	12. La relación entre calidad de servicio y apoyo a la solución de problemas es:			
		SUBTOTAL		

Escalas:

LEYENDA: ESCALA

Valoración cuantitativa	Valoración cualitativa
1	Bajo
2	Medio
3	Alto

6. Justificación estadística

Análisis estadístico de los ítems: Se decidió hacer una prueba piloto para realizar la Justificación estadística de Validez de Constructo y confiabilidad.

Justificación estadística de Validez de Constructo

Considerando que Escala valorativa de la calidad de gestión dirigida a directivos y docentes de la UGEL 1 en el distrito El Porvenir, se realizó su validez de contenido por los siguientes expertos:

RANGO/ TOTAL	Valoración cuantitativa
Noción mínima	(0-7)
Noción media	(8-16)
Noción alta.	(17-24)

Francisco Alejandro Espinoza Polo

Gaby Esther Chunga Pingo

Mariana Geraldine Silva Balarezo

Clara Elizabeth Ugaz Barrantes

Carlos Alfredo Cerna Muñoz

Apoyo de equipo evaluador.

La validez de expertos se realizó aplicando Aikin de los 5 expertos, se detalla a continuación,

Tabla 13

V Aiken con intervalos de confianza para la Escala valorativa de la calidad de gestión

Valor promedio de la calificación	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	V	IC 95% V	
							LI	LS
Item1	1	1	1	0	1	0.8	0.4902	0.9433
Item2	1	1	0	1	1	0.8	0.4902	0.9433
Item3	1	1	1	1	1	1	0.7225	1
Item4	1	1	1	0	1	0.8	0.4902	0.9433
Item5	1	1	1	0	1	0.8	0.4902	0.9433
Item6	1	1	0	1	1	0.8	0.4902	0.9433
Item7	1	1	1	0	1	0.8	0.4902	0.9433
Item8	1	1	1	1	1	1	0.7225	1
Item9	0	1	1	1	1	0.8	0.4902	0.9433
Item10	1	1	1	1	0	0.8	0.4902	0.9433
Item11	1	1	1	1	1	1	0.7225	1
Item12	1	1	0	1	1	0.8	0.4902	0.9433
V de Aiken total						0.85		

Nota: En la Tabla n° xx se presenta los criterios de los cinco jueces para valorar los ítems del cuestionario. Se concluye que cada ítem según los criterios evaluados llegaron a

alcanzar un coeficiente *V* de Aiken significativo, el cual nos lleva a concluir que el instrumento tiene validez de contenido ($V = 0.85$).

Lo que significa que el instrumento Escala valorativa de la calidad de gestión es válido. Por lo que es válida en contenido; fue imprescindible analizar la validez del constructo para su aplicación en el contexto de la UGEL 1 en el distrito El Porvenir.

Para validar el constructo del Instrumentos (Escala valorativa de la calidad de gestión), se utilizó el procedimiento de evidencia homogénea. Para ello se determinó el coeficiente de correlación corregido Ítem - total y el coeficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach como indicadores de validez del ítem. El procedimiento utilizado se basó en la depuración de ítems para incrementar la consistencia interna y grado de cohesión en cada ítem; es decir evidenciar si el instrumento mide un solo constructo (concepto); para lo cual se realizó una aplicación piloto de la prueba a un tamaño muestral de 10 directivos o docentes, utilizando un muestreo no aleatorio.

Los resultados de la confiabilidad se muestran a continuación.

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Alfa de Cronbach	N de elementos
,895	12

Los coeficientes de correlación corregido ítem-total, se obtuvo correlacionando el puntaje del ítem con el puntaje corregido, aceptando el ítem cuyo resultado es mayor o igual a 0,20 de acuerdo al criterio propuesto por KLINE (1985– 1986).

ANEXO 08

VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA CALIDAD DE GESTIÓN DIRIGIDO A TRABAJADORES DE LA UGEL 1

Trujillo de octubre de 2020

SEÑOR:

Profesor de Investigación
Programa académico de doctorado en educación

Presente:

**ASUNTO: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO, POR CRITERIO DE
ESPECIALISTA**

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a Usted, para expresarle un saludo cordial e informarle que como parte del desarrollo de la tesis del Programa Académico de doctorado en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educativa, estoy desarrollando el avance de mi tesis titulada: Modelo de unidad de gestión educativa local para mejorar la calidad de gestión educativa en UGEL 01 El Porvenir – 2020.

Motivo por el cual se hizo necesario la elaboración de una matriz del instrumento, construcción del instrumento y ficha de validación.

Por lo expuesto, con la finalidad de darle rigor científico necesario, se requiere la validación de dichos instrumentos a través de la evaluación de Juicio de Expertos. Es por ello, que me permito solicitarle su participación como juez, apelando su trayectoria y reconocimiento como docente universitario y profesional.

Agradeciendo por anticipado su colaboración y aporte en la presente me despido de usted, no sin antes expresarle los sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente.

Mg. Luis Orlando Miranda Díaz

*PD. Se adjunta:
Matriz de investigación
Instrumento de investigación
Ficha de validación de instrumento*

MATRIZ DE EVENTUALIZACIÓN

Evento	Definición conceptual	Definición Operacional	Indicadores	Instrumento
<p>CUESTIONARIO DE LA CALIDAD DE GESTION DIRIGIDO A TRABAJADORES DE LA UGEL 1</p>	<p>Se asume como la adecuada gestión de las escuelas donde se asume convencionalmente como una función básicamente administrativa, desligada de los aprendizajes, centrada en la formalidad de las normas y las rutinas de enseñanza, invariables en cada contexto; basada además en una estructura cerrada, compartimentada y piramidal, donde las decisiones y la información se concentran en la cúpula, manteniendo a docentes, padres de familia y estudiantes en un rol subordinado.</p>	<p>Se considera como evaluación los niveles de calidad: Bueno Regular Malo</p>	<p>1. Cuando su jefe superior se dirige a ud. Lo hace serenamente y le pide cortésmente lo que necesita.</p>	<p>Cuantitativo Fichas de observación para medir la capacidad inventiva</p>
			<p>2. Su jefe no le da confianza para que Ud. Le informe sobre asuntos que no funcionan en su trabajo.</p>	
			<p>3. Cuando Ud. Manifiesta sus necesidades son rechazadas por su jefe inmediato superior.</p>	
			<p>4. Su jefe tiene en mente los intereses de los trabajadores al tomar decisiones.</p>	
			<p>5. Su compañero(a) de trabajo valora y tiene en cuenta la opinión suya y la de los demás.</p>	
			<p>6. Su compañero de trabajo cuando quiere participar en la conversación, primero escucha el tema del que se esté hablando y después se introduce haciendo comentarios adecuados.</p>	
			<p>7. Su compañero demuestra interés por corregirse cuando le demuestra que está equivocado.</p>	
			<p>8. La relación con su grupo de trabajo sobrepasa lo meramente laboral.</p>	
			<p>9. Cuando su compañero hace algo mal y se le recrimina por ello no sabe reconocer su responsabilidad.</p>	
			<p>10. Ud. Ante una acusación injusta sabe defenderse de forma apropiada sin recurrir a expresiones verbales o no verbales que indiquen violencia.</p>	

**ESCALA VALORATIVA CUESTIONARIO DE LA CALIDAD DE GESTIÓN
DIRIGIDO A TRABAJADORES DE LA UGEL 1**

FICHA TÉCNICA

DATOS GENERALES:

Nombre del instrumento:

Escala valorativa de la calidad de gestión dirigida a los trabajadores de la UGEL 1 en el distrito El Porvenir.

Autor del instrumento.

Creado por: *Mg. Luis Orlando Miranda Díaz*

Duración: *10 Minutos por cada trabajador.*

Administración: *Individual*

Aplicación: *Trabajadores*

Puntuación: *calificación manual*

Objetivo del instrumento.

Evaluar la calidad de gestión

Usuarios.

Se recogerá información de los trabajadores y de esta forma a realizar un diagnóstico más confiable y valido.

Características y modo de aplicación.

1º La escala valorativa está diseñada en 10 de ítems.

2º Los expertos deberán desarrollar la Lista de Cotejo en forma individual, consignando los datos solicitados de acuerdo a las indicaciones para el desarrollo del instrumento de evaluación.

3º La escala valorativa se aplicará de manera personal a cada trabajador según muestra determinada, quien tendrá un tiempo prudencial de acuerdo a su requerimiento y luego dará la información según cada instrumento proporcionado.

EVENTO	Items	PUNTAJE		
		Bajo(0)	Medio(1)	Alto(2)
CUESTIONARIO DE LA CALIDAD DE GESTION DIRIGIDO A TRABAJADORES DE LA UGEL 1	1. Cuando su jefe superior se dirige a ud. Lo hace serenamente y le pide cortésmente lo que necesita.			
	2. Su jefe no le da confianza para que Ud. Le informe sobre asuntos que no funcionan en su trabajo.			
	3. Cuando Ud. Manifiesta sus necesidades son rechazadas por su jefe inmediato superior.			
	4. Su jefe tiene en mente los intereses de los trabajadores al tomar decisiones.			
	5. Su compañero(a) de trabajo valora y tiene en cuenta la opinión suya y la de los demás.			
	6. Su compañero de trabajo cuando quiere participar en la conversación, primero escucha el tema del que se esté hablando y después se introduce haciendo comentarios adecuados.			
	7. Su compañero demuestra interés por corregirse cuando le demuestra que está equivocado.			
	8. La relación con su grupo de trabajo sobrepasa lo meramente laboral.			
	9. Cuando su compañero hace algo mal y se le recrimina por ello no sabe reconocer su responsabilidad.			
	10. Ud. Ante una acusación injusta sabe defenderse de forma apropiada sin recurrir a expresiones verbales o no verbales que indiquen violencia.			
		SUBTOTAL		

Escalas:

LEYENDA: ESCALA

Valoración cuantitativa	Valoración cualitativa
0	Muy desacuerdo
1	Desacuerdo
2	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
3	Deacuerdo
4	Muy deacuerdo

6. Justificación estadística

Análisis estadístico de los ítems: Se decidió hacer una prueba piloto para realizar la Justificación estadística de Validez de Constructo y confiabilidad.

Justificación estadística de Validez de Constructo

Considerando que Escala valorativa de la calidad de gestión dirigido a

RANGO/ TOTAL	Valoración cuantitativa
Noción mínima	(0-20)
Noción media	(21-40)
Noción alta.	(41-60)

directivos y docentes de la UGEL 1 en el distrito El Porvenir, se realizó su validez de contenido por los siguientes expertos:

Francisco Alejandro Espinoza Polo

Gaby Esther Chunga Pingo

Mariana Geraldine Silva Balarezo

Clara Elizabeth Ugaz Barrantes

Carlos Alfredo Cerna Muñoz

Apoyo de equipo evaluador.

la valides de expertos se realizó aplicando Aikin de los 5 expertos, se detalla a continuación,

Tabla 14

V Aiken con intervalos de confianza para la Escala valorativa de la calidad de gestión

Valor promedio de la calificación	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	V	IC 95% V	
							LI	LS
Item1	1	1	1	0	1	0.8	0.4901	0.9433
Item2	1	1	1	1	1	1	0.7224	1
Item3	0	1	1	1	1	0.8	0.4901	0.9433
Item4	1	1	1	1	1	1	0.7224	1
Item5	1	1	1	0	1	0.8	0.4901	0.9433
Item6	1	1	1	1	1	1	0.7224	1
Item7	0	1	1	1	1	0.8	0.4901	0.9433
Item8	1	0	1	1	1	0.8	0.4901	0.9433
Item9	1	1	1	1	1	1	0.7224	1
Item10	1	1	1	1	1	1	0.7224	1
V de Aiken total						0.90		

Nota: En la Tabla n° 14 se presenta los criterios de los cinco jueces para valorar los ítems del cuestionario. Se concluye que cada ítem según los criterios evaluados llegaron a alcanzar un coeficiente V de Aiken significativo, el cual nos lleva a concluir que el instrumento tiene validez de contenido ($V = 0.90$).

Lo que significa que el instrumento Escala valorativa de la calidad de gestión es válido. Por lo que es válida en contenido; fue imprescindible analizar la validez del constructo para su aplicación en el contexto de la UGEL 1 en el distrito El Porvenir.

Para validar el constructo del Instrumentos (Escala valorativa de la calidad de gestión), se utilizó el procedimiento de evidencia homogénea. Para ello se determinó el coeficiente de correlación corregido Ítem - total y el coeficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach como indicadores de validez del ítem. El procedimiento utilizado se basó en la depuración de ítems para incrementar la consistencia interna y grado de cohesión en cada ítem; es decir evidenciar si el instrumento mide un solo constructo (concepto); para lo cual se realizó una aplicación piloto de la prueba a un tamaño muestral de 10 directivos o docentes, utilizando un muestreo no aleatorio.

Los resultados de la confiabilidad se muestran a continuación.

Resumen de procesamiento de casos		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,805	10

Los coeficientes de correlación corregido ítem-total, se obtuvo correlacionando el puntaje del ítem con el puntaje corregido, aceptando el ítem cuyo resultado es mayor o igual a 0,20 de acuerdo al criterio propuesto por KLINE (1985 – 1986).

ANEXO 09

VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA CALIDAD DE GESTIÓN DIRIGIDO A LOS USUARIOS DE LOS SERVICIOS DE LA UGEL 01

Trujillo de octubre de 2020

SEÑOR

Profesor de Investigación
Programa académico de doctorado en educación

Presente:

**ASUNTO: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO, POR CRITERIO DE
ESPECIALISTA**

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a Usted, para expresarle un saludo cordial e informarle que como parte del desarrollo de la tesis del Programa Académico de doctorado en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educativa, estoy desarrollando el avance de mi tesis titulada: Modelo de unidad de gestión educativa local para mejorar la calidad de gestión educativa en UGEL 01 El Porvenir – 2020.

Motivo por el cual se hizo necesario la elaboración de una matriz del instrumento, construcción del instrumento y ficha de validación.

Por lo expuesto, con la finalidad de darle rigor científico necesario, se requiere la validación de dichos instrumentos a través de la evaluación de Juicio de Expertos. Es por ello, que me permito solicitarle su participación como juez, apelando su trayectoria y reconocimiento como docente universitario y profesional.

Agradeciendo por anticipado su colaboración y aporte en la presente me despido de usted, no sin antes expresarle los sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente.

Mg. Luis Orlando Miranda Díaz

*PD. Se adjunta:
Matriz de investigación
Instrumento de investigación
Ficha de validación de instrumento*

MATRIZ DE EVENTUALIZACIÓN

Evento	Definición conceptual	Definición Operacional	Indicadores	Instrumento
<p>CUESTIONARIO DE LA CALIDAD DE GESTION DIRIGIDO A LOS USUARIOS DE LA UGEL 1</p>	<p>Se asume como la adecuada gestión de las escuelas donde se asume convencionalmente como una función básicamente administrativa, desligada de los aprendizajes, centrada en la formalidad de las normas y las rutinas de enseñanza, invariables en cada contexto; basada además en una estructura cerrada, compartimentada y piramidal, donde las decisiones y la información se concentran en la cúpula, manteniendo a docentes, padres de familia y estudiantes en un rol subordinado.</p>	<p>Se considera como los niveles de calidad:</p> <p>Bueno</p> <p>Regular</p> <p>Malo</p>	<p>1. La UGEL 1 difunde adecuadamente los servicios que brinda a la colectividad.</p>	<p>Cuantitativo</p> <p>Fichas de observación para medir la capacidad inventiva</p>
			<p>2. La tecnología que utiliza la UGEL en la prestación de servicios es altamente calificada.</p>	
			<p>3. La calidad de servicios ofrecidos al usuario supera sus expectativas.</p>	
			<p>4. El cumplimiento de los plazos establecidos en las normas y procedimientos administrativos es oportuna.</p>	
			<p>5. La prestación de servicios que brinda La UGEL 1 a sus usuarios es lento y burocrático.</p>	
			<p>6. Los servicios que prestan los trabajadores de La UGEL se caracterizan por no cubrir eficientemente las necesidades de los usuarios.</p>	
			<p>7. Las autoridades de La UGEL 1 no toman en cuenta las necesidades del usuario.</p>	
			<p>8. La atención que brindan los trabajadores de La UGEL 1 a sus usuarios es amable y cordial.</p>	
			<p>9. Los tiempos de espera en La UGEL 1 son largos y tediosos.</p>	
			<p>10. La atención del personal de La UGEL en la solución de incidencias no es oportuna.</p>	
			<p>11. La información que otorga La UGEL sobre los servicios que brinda cubre sus expectativas.</p>	
			<p>12. Las Áreas de los servicios de La UGEL son fácilmente localizables.</p>	

			<i>13. El horario de La UGEL se acomoda a sus necesidades.</i>	
			<i>14. Los trabajadores intervienen Activamente en una adecuada atención al usuario.</i>	
			<i>15. Los servicios que brinda La UGEL lo atienden en forma rápida.</i>	

**ESCALA VALORATIVA CUESTIONARIO DE LA CALIDAD DE GESTIÓN
DIRIGIDO A LOS USUARIOS DE LA UGEL 1**

FICHA TÉCNICA

DATOS GENERALES:

Nombre del instrumento:

Escala valorativa de la calidad de gestión dirigido a los usuarios de la UGEL 1 en el distrito El Porvenir.

Autor del instrumento.

Creado por: Mg. Luis Orlando Miranda Díaz

Duración: *10 Minutos por cada usuario.*

Administración: *Individual*

Aplicación: *Usuarios*

Puntuación: *calificación manual*

Objetivo del instrumento.

Evaluar la calidad de gestión

Usuarios.

Se recogerá información de los usuarios y de esta forma a realizar un diagnóstico más confiable y válido.

Características y modo de aplicación.

1º La escala valorativa está diseñada en 15 de ítems.

2º Los expertos deberán desarrollar la Lista de Cotejo en forma individual, consignando los datos solicitados de acuerdo a las indicaciones para el desarrollo del instrumento de evaluación.

3º La escala valorativa se aplicará de manera personal a cada usuario según muestra determinada, quien tendrá un tiempo prudencial de acuerdo a su requerimiento y luego dará la información según cada instrumento proporcionado.

EVENTO	Items	PUNTAJE		
		Bajo (0)	Medio(1)	Alto(2)
CUESTIONARIO DE LA CALIDAD DE GESTION DIRIGIDO A USUARIO DE LA UGEL 1	1. La UGEL 1 difunde adecuadamente los servicios que brinda a la colectividad.			
	2. La tecnología que utiliza la UGEL en la prestación de servicios es altamente calificada.			
	3. La calidad de servicios ofrecidos al usuario supera sus expectativas.			
	4. El cumplimiento de los plazos establecidos en las normas y procedimientos administrativos es oportuna.			
	5. La prestación de servicios que brinda La UGEL 1 a sus usuarios es lento y burocrático.			
	6. Los servicios que prestan los trabajadores de La UGEL se caracterizan por no cubrir eficientemente las necesidades de los usuarios.			
	7. Las autoridades de La UGEL 1 no toman en cuenta las necesidades del usuario.			
	8. La atención que brindan los trabajadores de La UGEL 1 a sus usuarios es amable y cordial.			
	9. Los tiempos de espera en La UGEL 1 son largos y tediosos.			
	10. La atención del personal de La UGEL en la solución de incidencias no es oportuna.			
	11. La información que otorga La UGEL sobre los servicios que brinda cubre sus expectativas.			
	12. Las Áreas de los servicios de La UGEL son fácilmente localizables.			
	13. El horario de La UGEL se acomoda a sus necesidades.			
	14. Los trabajadores intervienen activamente en una adecuada atención al usuario.			

	15. Los servicios que brinda La UGEL lo atienden en forma rápida.			
	1. La UGEL 1 difunde adecuadamente los servicios que brinda a la colectividad.			
	2. La tecnología que utiliza la UGEL en la prestación de servicios es altamente calificada.			
	3. La calidad de servicios ofrecidos al usuario supera sus expectativas.			
	SUBTOTAL			

Escalas:

LEYENDA: ESCALA

Valoración cuantitativa	Valoración cualitativa
0	Muy desacuerdo
1	Desacuerdo
2	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
3	Deacuerdo
4	Muy deacuerdo

6. Justificación estadística

Análisis estadístico de los ítems: Se decidió hacer una prueba piloto para realizar la Justificación estadística de Validez de Constructo y confiabilidad.

RANGO/ TOTAL	Valoración cuantitativa
Noción mínima	(0-20)
Noción media	(21-40)
Noción alta.	(41-60)

Justificación estadística de Validez de Constructo

Considerando que Escala valorativa de la calidad de gestión dirigida a Usuarios de la UGEL 1 en el distrito El Porvenir, se realizó su validez de contenido por los siguientes expertos:

La validez de expertos se realizó aplicando Aikin de los 5 expertos, se detalla a continuación,

Francisco Alejandro Espinoza Polo

Gaby Esther Chunga Pingo

Mariana Geraldine Silva Balarezo

Clara Elizabeth Ugaz Barrantes

Carlos Alfredo Cerna Muñoz

Apoyo de equipo evaluador.

Tabla 14

V Aiken con intervalos de confianza para la Escala valorativa de la calidad de gestión

Valor promedio de la calificación	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	V	IC 95% V	
							LI	LS
Item1	1	0	1	0	1	0.6	0.3126	0.8318
Item2	1	1	1	1	1	1	0.7224	1
Item3	1	1	1	1	1	1	0.7224	1
Item4	1	1	1	1	1	1	0.7224	1
Item5	1	1	1	0	1	0.8	0.4901	0.9433
Item6	1	1	1	1	1	1	0.7224	1
Item7	1	1	1	0	1	0.8	0.4901	0.9433
Item8	1	1	1	1	1	1	0.7224	1
Item9	0	1	1	1	1	0.8	0.4901	0.9433
Item10	1	1	1	1	1	1	0.7224	1
Item11	1	1	1	0	1	0.8	0.4901	0.9433
Item12	1	1	1	0	1	0.8	0.4901	0.9433
Item13	1	1	1	0	1	0.8	0.4901	0.9433
Item14	1	1	1	0	1	0.8	0.4901	0.9433
Item15	1	1	1	0	1	0.8	0.4901	0.9433
V de Aiken total						0.87		

Nota: En la Tabla n° 14 se presenta los criterios de los cinco jueces para valorar los ítems del cuestionario. Se concluye que cada ítem según los criterios evaluados llegaron a alcanzar un coeficiente V de Aiken significativo, el cual nos lleva a concluir que el instrumento tiene validez de contenido ($V = 0.90$).

Lo que significa que el instrumento Escala valorativa de la calidad de gestión es válido. Por lo que es válida en contenido; fue imprescindible analizar la validez del constructo para su aplicación en el contexto de la UGEL 1 en el distrito El Porvenir.

Para validar el constructo del Instrumentos (Escala valorativa de la calidad de gestión), se utilizó el procedimiento de evidencia homogénea. Para ello se determinó el coeficiente de correlación corregido Ítem - total y el coeficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach como indicadores de validez del ítem. El procedimiento utilizado se basó en la depuración de ítems para incrementar la consistencia interna y grado de cohesión en cada ítem; es

decir evidenciar si el instrumento mide un solo constructo (concepto); para lo cual se realizó una aplicación piloto de la prueba a un tamaño muestral de 10 usuarios, utilizando un muestreo no aleatorio.

Los resultados de la confiabilidad se muestran a continuación.

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Alfa de Cronbach	N de elementos
,819	10

Los coeficientes de correlación corregido ítem-total, se obtuvo correlacionando el puntaje del ítem con el puntaje corregido, aceptando el ítem cuyo resultado es mayor o igual a 0,20 de acuerdo al criterio propuesto por KLINE (1985 – 1986).

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN EDUCATIVA

TÍTULO DEL PROYECTO: <i>Modelo de Unidad de Gestión Educativa Local para mejorar la Calidad de Gestión Educativa en UGEL 01 El Porvenir – 2020</i>														
VARIABLES	DIMENSIONES	ITEMS	Opción de respuestas			Criterios para la evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
			“Siempre”	“A veces”	“Nunca”	“Relación entre la variable y la dimensión”		“Relación entre la dimensión y dimensión y”		“Relación entre el indicador y el indicador y”		“Relación entre el ítems y la opción de”		
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN EDUCATIVA	GESTIÓN INSTITUCIONAL	<i>El director tiene propuestas institucionales de acuerdo a la visión y misión hacia la calidad Educativa</i>				X		X		X		X		
		<i>El director en las reuniones de trabajo, presenta, propuestas y facilita la participación de los docentes</i>				X		X		X		X		
		<i>El cuerpo directivo diagnostica antes de elaborar el PEI</i>				X		X		X		X		
		<i>Participan todo el personal de la I.E. en la elaboración del PEI.</i>				X		X		X		X		
		<i>El director prioriza los problemas y soluciones de la I.E., respetando las opiniones</i>				X		X		X		X		
		<i>El director lidera el trabajo en equipo y presentan el proyecto a debatir</i>				X		X		X		X		
		<i>El equipo directivo lidera los cambios en el proceso educativo.</i>				X		X		X		X		

	<i>Al director le preocupa la disciplina en la institución educativa</i>				X		X		X			X
GESTIÓN PEDAGÓGICA	<i>Los docentes planifican sus unidades y sesiones de aprendizaje de acuerdo al plan anual</i>				X		X		X			X
	<i>Los docentes investigan y aplican estrategias metodológicas y motivan a sus alumnos</i>				X		X		X			X
	<i>El equipo directivo y docentes participan en capacitaciones y actualizaciones</i>				X		X		X			X
	<i>Los docentes planifican los recursos necesarios para la sesión de aprendizaje</i>				X		X		X			X
	<i>Los docentes se sienten satisfechos con los logros de sus alumnos</i>				X		X		X			X
	<i>Los docentes dan prioridad al avance de la asignatura que a la participación del alumno.</i>				X		X		X			X
	<i>Los docentes se integran fácilmente al trabajo en equipo respetando los puntos de vista</i>				X		X		X			X
	<i>Los alumnos tienen conocimientos previos al propósito de la sesión de aprendizaje</i>				X		X		X			X
<i>Los alumnos tienen conocimientos previos al propósito de la sesión de aprendizaje</i>				X		X		X			X	
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	<i>Los directivos informan regularmente sobre los recursos económicos de la I.E.</i>				X		X		X			X
	<i>Los directivos son honestos y dignos de confianza</i>				X		X		X			X
	<i>Existe buena predisposición y confianza en los estamentos de la I.E.</i>				X		X		X			X
	<i>Existen divergencias entre los directivos que perjudican el trabajo en la I.E.</i>				X		X		X			X
	<i>Los directivos continuamente evalúan el desempeño de los trabajadores de la I.E.</i>				X		X		X			X

	Los directivos motivan a la autoevaluación y al trabajo en equipo				X		X		X		X
	Los directivos se preocupan por la disciplina para optimizar el trabajo educativo				X		X		X		X
GESTIÓN COMUNITARIA	El Trabajo educativo trasciende a la Comunidad, mediante proyectos				X		X		X		X
	Los padres de familia conocen las metas y planes de la I.E.				X		X		X		X
	El equipo directivo motiva permanentemente a los padres al logro de metas y planes la I.E.				X		X		X		X
	El equipo directivo capacita continuamente a los padres de familias				X		X		X		X
	El equipo directivo evidencia una participación en la conciencia ambiental de la comunidad				X		X		X		X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr Carlos Alfredo Cerna Muñoz DNI: 18095355

Especialidad del validador: Contador Público, Licenciado en Ciencias Militares

1. Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

DNI:18095355

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD EDUCATIVA

TÍTULO DEL PROYECTO: *Modelo de Unidad de Gestión Educativa Local para mejorar la Calidad de Gestión Educativa en UGEL 01 El Porvenir – 2020*

VARIABLES	DIMENSIONES	ÍTEMS	Opción de respuestas			Criterios para la evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
			“Siempre”	“A veces”	“Nunca”	“Relación entre la variable y la dimensión”		“Relación entre la dimensión y”		“Relación entre el indicador y”		“Relación entre el ítems y la opción de”		
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN EDUCATIVA	EQUIDAD	<i>Se asegura el ingreso de toda la población en edad escolar</i>				X		X		X			X	
		<i>Se atiende a los estudiantes según las necesidades individuales</i>				X		X		X			X	
		<i>Sé busca que los estudiantes alcancen resultados equiparables</i>				X		X		X			X	
		<i>La dirección define claramente la distribución de los recursos</i>				X		X		X			X	
		<i>Se formulan estrategias para alcanzar las metas institucionales</i>				X		X		X			X	
		<i>Los directivos distribuyen los recursos para cumplir y lograr metas</i>				X		X		X			X	
		<i>Se da la predisposición a un trato equitativo justo en todo los niveles de la I.E.</i>				X		X		X			X	
		<i>Todos tienen las mismas posibilidades de participación sin distinción</i>				X		X		X			X	

	Reprograman y sus contenidos, estrategias a fin de ser más efectivas				X		X	X		X	
	Los profesores poseen herramientas metodológicas para ejecutar una investigación				X		X	X		X	
	El profesorado orienta a sus estudiantes sobre los métodos de investigación a aplicar en los proyectos de aprendizaje				X		X	X		X	
EFICIENCIA	Se identifican las oportunidades necesarias para potenciar la acción institucional propuesta				X		X	X		X	
	La dirección adecua el propósito de la organización a las necesidades de la comunidad				X		X	X		X	
	Se utiliza racionalmente los recursos disponibles de acuerdo al propósito institucional				X		X	X		X	
	Existe consenso en las actividades comunales en favor del estudiante				X		X	X		X	
	Existe orientación practica en el monitoreo o docentes				X		X	X		X	
	Existe fomento de las condiciones de desarrollo profesional.				X		X	X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr Carlos Alfredo Cerna Muñoz DNI: 18095355

Especialidad del validador: Contador Público, Licenciado en Ciencias Militares

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

2. **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3. **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

DNI:18095355



VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION EDUCATIVA

TÍTULO DEL PROYECTO: *Modelo de Unidad de Gestión Educativa Local para mejorar la Calidad de Gestión Educativa en UGEL 01 El Porvenir – 2020*

VARIABLES	DIMENSIONES	ÍTEMS	Opción de respuestas			Criterios para la evaluación						Observaciones y/o recomendaciones		
			"Siempre"	"A veces"	"Nunca"	"Relación entre la variable y la dimensión "		"Relación entre la dimensión y "		"Relación entre el indicador y "			"Relación entre el ítems y la opción de "	
						SI	NO	SI	NO	SI	NO			SI
GESTIÓN EDUCATIVA	GESTIÓN INSTITUCIONAL	<i>El director tiene propuestas institucionales de acuerdo a la visión y misión sobre calidad Educativa</i>				X		X		X		X		
		<i>El director en las reuniones de trabajo, presenta, propuestas y facilita la participación de los docentes</i>				X		X		X		X		
		<i>El cuerpo directivo diagnostica antes de elaborar el PEI</i>				X		X		X		X		
		<i>Participan todo el personal de la I.E. en la elaboración del PEI.</i>				X		X		X		X		
		<i>El director prioriza los problemas y soluciones de la I.E., respetando las opiniones</i>				X		X		X		X		
		<i>El director lidera el trabajo en equipo y presentan el proyecto a debatir</i>				X		X		X		X		
		<i>El equipo directivo lidera los cambios en el proceso educativo.</i>				X		X		X		X		
		<i>Al director le preocupa la disciplina en la institución educativa</i>				X		X		X		X		

GESTIÓN PEDAGÓGICA	<i>Los docentes planifican sus unidades y sesiones de aprendizaje de acuerdo al plan anual</i>				X		X	X		X
	<i>Los docentes investigan y aplican estrategias metodológicas y motivan a sus alumnos</i>				X		X	X		X
	<i>El equipos directivos y docentes participan en capacitaciones y actualizaciones</i>				X		X	X		X
	<i>Los docentes planifican los recursos necesarios para la sesión de aprendizaje</i>				X		X	X		X
	<i>Los docentes se sienten satisfechos con los logros de sus alumnos</i>				X		X	X		X
	<i>Los docentes dan prioridad al avance de la asignatura que a la participación del alumno.</i>				X		X	X		X
	<i>Los docentes se integran fácilmente al trabajo en equipo respetando los puntos de vista</i>				X		X	X		X
	<i>Los alumnos tienen conocimientos previos al propósito de la sesión de aprendizaje</i>				X		X	X		X
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	<i>Los directivos informan regularmente sobre los recursos económicos de la I.E.</i>				X		X	X		X
	<i>Los directivos son honestos y dignos de confianza</i>				X		X	X		X
	<i>Existe buena predisposición y confianza en los estamentos de la I.E.</i>				X		X	X		X
	<i>Existen divergencias entre los directivos que perjudican el trabajo en la I.E.</i>				X		X	X		X
	<i>Los directivos continuamente evalúan el desempeño de los trabajadores de la I.E.</i>				X		X	X		X
	<i>Los directivos motivan a la autoevaluación y al trabajo en equipo</i>				X		X	X		X
	<i>Los directivos se preocupan por la disciplina para optimizar el trabajo educativo</i>				X		X	X		X

GESTIÓN COMUNITARIA	<i>El Trabajo educativo trasciende a la Comunidad, mediante proyectos</i>				X		X		X		X
	<i>Los padres de familia conocen las metas y planes de la I.E.</i>				X		X		X		X
	<i>El equipo directivo motiva permanentemente a los padres al logro de metas y planes la I.E.</i>				X		X		X		X
	<i>El equipo directivo capacita continuamente a los padres de familias</i>				X		X		X		X
	<i>El equipo directivo evidencia una participación en la conciencia ambiental de la comunidad</i>				X		X		X		X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El número de ítems es suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador. *Dr/ Mg: Dr.Francisco Alejandro Espinoza Polo. DNI:17839286...*

Especialidad del validador:Matemática, Física y Computación

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

2. *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo*

3. *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo*

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

DNI:17839286

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD EDUCATIVA

TÍTULO DEL PROYECTO: *Modelo de Unidad de Gestión Educativa Local para mejorar la Calidad de Gestión Educativa en UGEL 01 El Porvenir – 2020*

VARIABLES	DIMENSIONES	ÍTEMS	Opción de respuestas			Criterios para la evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
			“Siempre”	“A veces”	“Nunca”	“Relación entre la variable y la dimensión”		“Relación entre la dimensión y”		“Relación entre el indicador y”		“Relación entre el ítems y la opción de”		
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN EDUCATIVA	EQUIDAD	<i>Se asegura el ingreso de toda la población en edad escolar</i>				X		X		X			X	
		<i>Se atiende a los estudiantes según las necesidades individuales</i>				X		X		X			X	
		<i>Sé busca que los estudiantes alcancen resultados equiparables</i>				X		X		X			X	
		<i>La dirección define claramente la distribución de los recursos</i>				X		X		X			X	
		<i>Se formulan estrategias para alcanzar las metas institucionales</i>				X		X		X			X	
		<i>Los directivos distribuyen los recursos para cumplir y lograr metas</i>				X		X		X			X	
		<i>Se da la predisposición a un trato equitativo justo en todo los niveles de la I.E.</i>				X		X		X			X	
		<i>Todos tienen las mismas posibilidades de participación sin distinción</i>				X		X		X			X	

	<i>Reprograman sus contenidos, estrategias a fin de ser más efectivas</i>				X		X		X		X
	<i>Los profesores poseen herramientas metodológicas para ejecutar una investigación</i>				X		X		X		X
	<i>El profesorado orienta a sus estudiantes sobre los métodos de investigación a aplicar en los proyectos de aprendizaje</i>				X		X		X		X
EFICIENCIA	<i>Se identifican las oportunidades necesarias para potenciar la acción institucional propuesta</i>				X		X		X		X
	<i>La dirección adecua el propósito de la organización a las necesidades de la comunidad</i>				X		X		X		X
	<i>Se utiliza racionalmente los recursos disponibles de acuerdo al propósito institucional</i>				X		X		X		X
	<i>Existe consenso en las actividades comunales en favor del estudiante</i>				X		X		X		X
	<i>Existe orientación practica en el monitoreo o docentes</i>				X		X		X		X
	<i>Existe fomento de las condiciones de desarrollo profesional.</i>				X		X		X		X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Tiene el número de ítems suficiente _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo. DNI:17839286

Especialidad del validador: Matemática, Física y Computación

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

2. **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3. **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

DNI:17839286

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN EDUCATIVA

TÍTULO DEL PROYECTO: <i>Modelo de Unidad de Gestión Educativa Local para mejorar la Calidad de Gestión Educativa en UGEL 01 El Porvenir – 2020</i>														
VARIABLES	DIMENSIONES	ÍTEMS	Opción de respuestas			Criterios para la evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
			“Siempre”	“A veces”	“Nunca”	“Relación entre la variable y la dimensión”		“Relación entre la dimensión y”		“Relación entre el indicador y”		“Relación entre el ítem y la opción de”		
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN EDUCATIVA	GESTIÓN INSTITUCIONAL	<i>El director tiene propuestas institucionales de acuerdo a la visión y misión hacia la calidad Educativa</i>				X		X		X		X		
		<i>El director en las reuniones de trabajo, presenta, propuestas y facilita la participación de los docentes</i>				X		X		X		X		
		<i>El cuerpo directivo diagnostica antes de elaborar el PEI</i>				X		X		X		X		
		<i>Participan todo el personal de la I.E. en la elaboración del PEI.</i>				X		X		X		X		
		<i>El director prioriza los problemas y soluciones de la I.E., respetando las opiniones</i>				X		X		X		X		
		<i>El director lidera el trabajo en equipo y presentan el proyecto a debatir</i>				X		X		X		X		
		<i>El equipo directivo lidera los cambios en el proceso educativo.</i>				X		X		X		X		

	<i>Al director le preocupa la disciplina en la institución educativa</i>				X		X	X		X
GESTIÓN PEDAGÓGICA	<i>Los docentes planifican sus unidades y sesiones de aprendizaje de acuerdo al plan anual</i>				X		X	X		X
	<i>Los docentes investigan y aplican estrategias metodológicas y motivan a sus alumnos</i>				X		X	X		X
	<i>El equipo directivo y docentes participan en capacitaciones y actualizaciones</i>				X		X	X		X
	<i>Los docentes planifican los recursos necesarios para la sesión de aprendizaje</i>				X		X	X		X
	<i>Los docentes se sienten satisfechos con los logros de sus alumnos</i>				X		X	X		X
	<i>Los docentes dan prioridad al avance de la asignatura que a la participación del alumno.</i>				X		X	X		X
	<i>Los docentes se integran fácilmente al trabajo en equipo respetando los puntos de vista</i>				X		X	X		X
	<i>Los alumnos tienen conocimientos previos al propósito de la sesión de aprendizaje</i>				X		X	X		X
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	<i>Los directivos informan regularmente sobre los recursos económicos de la I.E.</i>				X		X	X		X
	<i>Los directivos son honestos y dignos de confianza</i>				X		X	X		X
	<i>Existe buena predisposición y confianza en los estamentos de la I.E.</i>				X		X	X		X
	<i>Existen divergencias entre los directivos que perjudican el trabajo en la I.E.</i>				X		X	X		X
	<i>Los directivos continuamente evalúan el desempeño de los trabajadores de la I.E.</i>				X		X	X		X
	<i>Los directivos motivan a la autoevaluación y al trabajo en equipo</i>				X		X	X		X

	Los directivos se preocupan por la disciplina para optimizar el trabajo educativo				X		X		X		X
GESTIÓN COMUNITARIA	El Trabajo educativo trasciende a la Comunidad, mediante proyectos				X		X		X		X
	Los padres de familia conocen las metas y planes de la I.E.				X		X		X		X
	El equipo directivo motiva permanentemente a los padres al logro de metas y planes de la I.E.				X		X		X		X
	El equipo directivo capacita continuamente a los padres de familias				X		X		X		X
	El equipo directivo evidencia una participación en la conciencia ambiental de la comunidad				X		X		X		X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Gaby Esther Chunga Pingo DNI: 17870380

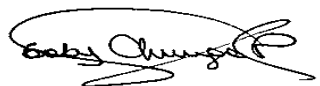
Especialidad del validador: Dra. en educación

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

2. **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3. **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



DNI: 17870380

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD EDUCATIVA

TÍTULO DEL PROYECTO: *Modelo de Unidad de Gestión Educativa Local para mejorar la Calidad de Gestión Educativa en UGEL 01 El Porvenir – 2020*

VARIABLES	DIMENSIONES	ÍTEMS	Opción de respuestas			Criterios para la evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
			“Siempre”	“A veces”	“Nunca”	“Relación entre la variable y la dimensión”		“Relación entre la dimensión y”		“Relación entre el indicador y”		“Relación entre el ítems y la opción de”		
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN EDUCATIVA	EQUIDAD	<i>Se asegura el ingreso de toda la población en edad escolar</i>				X		X		X			X	
		<i>Se atiende a los estudiantes según las necesidades individuales</i>				X		X		X			X	
		<i>Sé busca que los estudiantes alcancen resultados equiparables</i>				X		X		X			X	
		<i>La dirección define claramente la distribución de los recursos</i>				X		X		X			X	
		<i>Se formulan estrategias para alcanzar las metas institucionales</i>				X		X		X			X	
		<i>Los directivos distribuyen los recursos para cumplir y lograr metas</i>				X		X		X			X	
		<i>Se da la predisposición a un trato equitativo justo en todo los niveles de la I.E.</i>				X		X		X			X	
		<i>Todos tienen las mismas posibilidades de participación sin distinción</i>				X		X		X			X	

	<i>El trabajo es mancomunado y en consenso entre los docentes</i>				X		X	X		X
RELEVANCIA	<i>Se promueve el aprendizaje significativos en los estudiantes</i>				X		X	X		X
	<i>Seleccionan las competencias pertinentes de acuerdo a las necesidades de los estudiantes y se integran adecuadamente a la sociedad</i>				X		X	X		X
	<i>La enseñanza es de acuerdo al contexto</i>				X		X	X		X
	<i>Los contenidos son evaluados continuamente</i>				X		X	X		X
	<i>Los docentes utilizan estrategias didácticas, metodológicas, en sus sesiones de aprendizaje</i>				X		X	X		X
PERTINENCIA	<i>Se enseñan de acuerdo a los contenidos de la cultura local</i>				X		X	X		X
	<i>Los profesores diversifican los contenidos curriculares de acuerdo a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes</i>				X		X	X		X
	<i>El estudiante es el elemento importante de la práctica pedagógica</i>				X		X	X		X
	<i>Están a la disposición oportuna del aprendizaje los materiales educativos y recursos</i>				X		X	X		X
	<i>Se planifica de manera oportuna los medios informáticos</i>				X		X	X		X
	<i>Las capacitaciones y actualizaciones de los docentes son permanentes</i>				X		X	X		X
EFICACIA	<i>Para lograr las competencias se utilizan los medios de acuerdo a su contexto</i>				X		X	X		X
	<i>Existe una filosofía de gestión establecida</i>				X		X	X		X
	<i>Esta publicada la misión visión institucional</i>				X		X	X		X

	Reprograman y sus contenidos, estrategias a fin de ser más efectivas				X		X		X		X	
	Los profesores poseen herramientas metodológicas para ejecutar una investigación				X		X		X		X	
	El profesorado orienta a sus estudiantes sobre los métodos de investigación a aplicar en los proyectos de aprendizaje				X		X		X		X	
EFICIENCIA	Se identifican las oportunidades necesarias para potenciar la acción institucional propuesta				X		X		X		X	
	La dirección adecua el propósito de la organización a las necesidades de la comunidad				X		X		X		X	
	Se utiliza racionalmente los recursos disponibles de acuerdo al propósito institucional				X		X		X		X	
	Existe consenso en las actividades comunales en favor del estudiante				X		X		X		X	
	Existe orientación practica en el monitoreo o docentes				X		X		X		X	
	Existe fomento de las condiciones de desarrollo profesional.				X			X	X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. *Dr/ Mg: Dra. Gaby Esther Chunga Pingo* DNI: 17870380

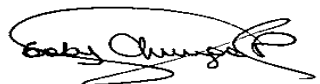
Especialidad del validador: **Dra. en educación**

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

2. **Relevancia:** *El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo*

3. **Claridad:** *Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo*

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



DNI: 17870380

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN EDUCATIVA

TÍTULO DEL PROYECTO: <i>Modelo de Unidad de Gestión Educativa Local para mejorar la Calidad de Gestión Educativa en UGEL 01 El Porvenir – 2020</i>														
VARIABLES	DIMENSIONES	ÍTEMS	Opción de respuestas			Criterios para la evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
			“Siempre”	“A veces”	“Nunca”	“Relación entre la variable y la dimensión”		“Relación entre la dimensión y dimensión y”		“Relación entre el indicador y el indicador y”		“Relación entre el ítems y la opción de”		
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN EDUCATIVA	GESTIÓN INSTITUCIONAL	<i>El director tiene propuestas institucionales de acuerdo a la visión y misión hacia la calidad Educativa</i>				X		X		X		X		
		<i>El director en las reuniones de trabajo, presenta, propuestas y facilita la participación de los docentes</i>				X		X		X		X		
		<i>El cuerpo directivo diagnostica antes de elaborar el PEI</i>				X		X		X		X		
		<i>Participan todo el personal de la I.E. en la elaboración del PEI.</i>				X		X		X		X		
		<i>El director prioriza los problemas y soluciones de la I.E., respetando las opiniones</i>				X		X		X		X		
		<i>El director lidera el trabajo en equipo y presentan el proyecto a debatir</i>				X		X		X		X		
		<i>El equipo directivo lidera los cambios en el proceso educativo.</i>				X		X		X		X		

	<i>Al director le preocupa la disciplina en la institución educativa</i>				X		X		X			X
GESTIÓN PEDAGÓGICA	<i>Los docentes planifican sus unidades y sesiones de aprendizaje de acuerdo al plan anual</i>				X		X		X			X
	<i>Los docentes investigan y aplican estrategias metodológicas y motivan a sus alumnos</i>				X		X		X			X
	<i>El equipo directivo y docentes participan en capacitaciones y actualizaciones</i>				X		X		X			X
	<i>Los docentes planifican los recursos necesarios para la sesión de aprendizaje</i>				X		X		X			X
	<i>Los docentes se sienten satisfechos con los logros de sus alumnos</i>				X		X		X			X
	<i>Los docentes dan prioridad al avance de la asignatura que a la participación del alumno.</i>				X		X		X			X
	<i>Los docentes se integran fácilmente al trabajo en equipo respetando los puntos de vista</i>				X		X		X			X
	<i>Los alumnos tienen conocimientos previos al propósito de la sesión de aprendizaje</i>				X		X		X			X
	<i>Los alumnos tienen conocimientos previos al propósito de la sesión de aprendizaje</i>				X		X		X			X
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	<i>Los directivos informan regularmente sobre los recursos económicos de la I.E.</i>				X		X		X			X
	<i>Los directivos son honestos y dignos de confianza</i>				X		X		X			X
	<i>Existe buena predisposición y confianza en los estamentos de la I.E.</i>				X		X		X			X
	<i>Existen divergencias entre los directivos que perjudican el trabajo en la I.E.</i>				X		X		X			X
	<i>Los directivos continuamente evalúan el desempeño de los trabajadores de la I.E.</i>				X		X		X			X

	Los directivos motivan a la autoevaluación y al trabajo en equipo				X		X	X		X
	Los directivos se preocupan por la disciplina para optimizar el trabajo educativo				X		X	X		X
GESTIÓN COMUNITARIA	El Trabajo educativo trasciende a la Comunidad, mediante proyectos				X		X	X		X
	Los padres de familia conocen las metas y planes de la I.E.				X		X	X		X
	El equipo directivo motiva permanentemente a los padres al logro de metas y planes la I.E.				X		X	X		X
	El equipo directivo capacita continuamente a los padres de familias				X		X	X		X
	El equipo directivo evidencia una participación en la conciencia ambiental de la comunidad				X		X	X		X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Clara Elizabeth Ugaz Barrantes DNI: 26692115

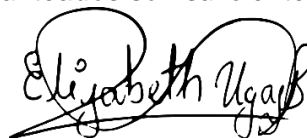
Especialidad del validador: Profesora de educación primaria

1. Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



DNI: 26692115

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD EDUCATIVA

TÍTULO DEL PROYECTO: *Modelo de Unidad de Gestión Educativa Local para mejorar la Calidad de Gestión Educativa en UGEL 01 El Porvenir – 2020*

VARIABLES	DIMENSIONES	ÍTEMS	Opción de respuestas			Criterios para la evaluación						Observaciones y/o recomendaciones		
			“Siempre”	“A veces”	“Nunca”	“Relación entre la variable y la dimensión”		“Relación entre la dimensión y”		“Relación entre el indicador y”			“Relación entre el ítems y la opción de”	
						SI	NO	SI	NO	SI	NO			SI
GESTIÓN EDUCATIVA	EQUIDAD	<i>Se asegura el ingreso de toda la población en edad escolar</i>				X		X		X		X		
		<i>Se atiende a los estudiantes según las necesidades individuales</i>				X		X		X		X		
		<i>Sé busca que los estudiantes alcancen resultados equiparables</i>				X		X		X		X		
		<i>La dirección define claramente la distribución de los recursos</i>				X		X		X		X		
		<i>Se formulan estrategias para alcanzar las metas institucionales</i>				X		X		X		X		
		<i>Los directivos distribuyen los recursos para cumplir y lograr metas</i>				X		X		X		X		
		<i>Se da la predisposición a un trato equitativo justo en todo los niveles de la I.E.</i>				X		X		X		X		

	<i>Todos tienen las mismas posibilidades de participación sin distinción</i>				X		X	X		X
	<i>El trabajo es mancomunados de los docentes en consenso</i>				X		X	X		X
RELEVANCIA	<i>Se promueve el aprendizaje significativos en los estudiantes</i>				X		X	X		X
	<i>Seleccionan las competencias pertinentes de acuerdo a las necesidades de los estudiantes y se integran adecuadamente a la sociedad</i>				X		X	X		X
	<i>La enseñanza es de acuerdo al contexto</i>				X		X	X		X
	<i>Los contenidos son evaluados continuamente</i>				X		X	X		X
	<i>Los docentes utilizan estrategias didácticas, metodológicas, en sus sesiones de aprendizaje</i>				X		X	X		X
PERTINENCIA	<i>Se enseñan de acuerdo a los contenidos de la cultura local</i>				X		X	X		X
	<i>Los profesores diversifican los contenidos curriculares de acuerdo a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes</i>				X		X	X		X
	<i>El estudiante es el elemento importante de la práctica pedagógica</i>				X		X	X		X
	<i>Están a la disposición oportuna del aprendizaje los materiales educativos y recursos</i>				X		X	X		X
	<i>Se planifica de manera oportuna los medios informáticos</i>				X		X	X		X
	<i>Las capacitaciones y actualizaciones de los docentes son permanentes</i>				X		X	X		X
EFICACIA	<i>Para lograr las competencias se utilizan los medios de acuerdo a su contexto</i>				X		X	X		X
	<i>Existe una filosofía de gestión establecida</i>				X		X	X		X

	<i>Esta publicada la misión visión institucional</i>				X		X	X		X	
	<i>Reprograman y sus contenidos, estrategias a fin de ser más efectivas</i>				X		X	X		X	
	<i>Los profesores poseen herramientas metodológicas para ejecutar una investigación</i>				X		X	X		X	
	<i>El profesorado orienta a sus estudiantes sobre los métodos de investigación a aplicar en los proyectos de aprendizaje</i>				X		X	X		X	
EFICIENCIA	<i>Se identifican las oportunidades necesarias para potenciar la acción institucional propuesta</i>				X		X	X		X	
	<i>La dirección adecua el propósito de la organización a las necesidades de la comunidad</i>				X		X	X		X	
	<i>Se utiliza racionalmente los recursos disponibles de acuerdo al propósito institucional</i>				X		X	X		X	
	<i>Existe consenso en las actividades comunales en favor del estudiante</i>				X		X	X		X	
	<i>Existe orientación practica en el monitoreo o docentes</i>				X		X	X		X	
	<i>Existe fomento de las condiciones de desarrollo profesional.</i>				X		X	X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Clara Elizabeth Ugaz Barrantes DNI: 26692115

Especialidad del validador: Profesora de educación primaria

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

2. Relevancia: *El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo*

3. Claridad: *Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo*

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



DNI: 26692115

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN EDUCATIVA

TÍTULO DEL PROYECTO: <i>Modelo de Unidad de Gestión Educativa Local para mejorar la Calidad de Gestión Educativa en UGEL 01 El Porvenir – 2020</i>														
VARIABLES	DIMENSIONES	ÍTEMS	Opción de respuestas			Criterios para la evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
			“Siempre”	“A veces”	“Nunca”	“Relación entre la variable y la dimensión”		“Relación entre la dimensión y dimensión y”		“Relación entre el indicador y el indicador y”		“Relación entre el ítem y la opción de”		
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN EDUCATIVA	GESTIÓN INSTITUCIONAL	<i>El director tiene propuestas institucionales de acuerdo a la visión y misión hacia la calidad Educativa</i>				X		X		X		X		
		<i>El director en las reuniones de trabajo, presenta, propuestas y facilita la participación de los docentes</i>				X		X		X		X		
		<i>El cuerpo directivo diagnostica antes de elaborar el PEI</i>				X		X		X		X		
		<i>Participan todo el personal de la I.E. en la elaboración del PEI.</i>				X		X		X		X		
		<i>El director prioriza los problemas y soluciones de la I.E., respetando las opiniones</i>				X		X		X		X		
		<i>El director lidera el trabajo en equipo y presentan el proyecto a debatir</i>				X		X		X		X		
		<i>El equipo directivo lidera los cambios en el proceso educativo.</i>				X		X		X		X		

	<i>Al director le preocupa la disciplina en la institución educativa</i>				X		X	X		X
GESTIÓN PEDAGÓGICA	<i>Los docentes planifican sus unidades y sesiones de aprendizaje de acuerdo al plan anual</i>				X		X	X		X
	<i>Los docentes investigan y aplican estrategias metodológicas y motivan a sus alumnos</i>				X		X	X		X
	<i>El equipo directivo y docentes participan en capacitaciones y actualizaciones</i>				X		X	X		X
	<i>Los docentes planifican los recursos necesarios para la sesión de aprendizaje</i>				X		X	X		X
	<i>Los docentes se sienten satisfechos con los logros de sus alumnos</i>				X		X	X		X
	<i>Los docentes dan prioridad al avance de la asignatura que a la participación del alumno.</i>				X		X	X		X
	<i>Los docentes se integran fácilmente al trabajo en equipo respetando los puntos de vista</i>				X		X	X		X
	<i>Los alumnos tienen conocimientos previos al propósito de la sesión de aprendizaje</i>				X		X	X		X
	<i>Los alumnos tienen conocimientos previos al propósito de la sesión de aprendizaje</i>				X		X	X		X
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	<i>Los directivos informan regularmente sobre los recursos económicos de la I.E.</i>				X		X	X		X
	<i>Los directivos son honestos y dignos de confianza</i>				X		X	X		X
	<i>Existe buena predisposición y confianza en los estamentos de la I.E.</i>				X		X	X		X
	<i>Existen divergencias entre los directivos que perjudican el trabajo en la I.E.</i>				X		X	X		X
	<i>Los directivos continuamente evalúan el desempeño de los trabajadores de la I.E.</i>				X		X	X		X

	Los directivos motivan a la autoevaluación y al trabajo en equipo				X		X	X		X
	Los directivos se preocupan por la disciplina para optimizar el trabajo educativo				X		X	X		X
GESTIÓN COMUNITARIA	El Trabajo educativo trasciende a la Comunidad, mediante proyectos				X		X	X		X
	Los padres de familia conocen las metas y planes de la I.E.				X		X	X		X
	El equipo directivo motiva permanentemente a los padres al logro de metas y planes la I.E.				X		X	X		X
	El equipo directivo capacita continuamente a los padres de familias				X		X	X		X
	El equipo directivo evidencia una participación en la conciencia ambiental de la comunidad				X		X	X		X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Clara Elizabeth Ugaz Barrantes DNI: 26692115

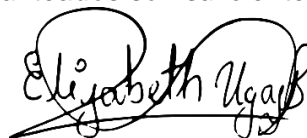
Especialidad del validador: Profesora de educación primaria

1. Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



DNI: 26692115

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD EDUCATIVA

TÍTULO DEL PROYECTO: *Modelo de Unidad de Gestión Educativa Local para mejorar la Calidad de Gestión Educativa en UGEL 01 El Porvenir – 2020*

VARIABLES	DIMENSIONES	ÍTEMS	Opción de respuestas			Criterios para la evaluación						Observaciones y/o recomendaciones		
			“Siempre”	“A veces”	“Nunca”	“Relación entre la variable y la dimensión”		“Relación entre la dimensión y”		“Relación entre el indicador y”			“Relación entre el ítems y la opción de”	
						SI	NO	SI	NO	SI	NO			SI
GESTIÓN EDUCATIVA	EQUIDAD	<i>Se asegura el ingreso de toda la población en edad escolar</i>				X		X		X		X		
		<i>Se atiende a los estudiantes según las necesidades individuales</i>				X		X		X		X		
		<i>Sé busca que los estudiantes alcancen resultados equiparables</i>				X		X		X		X		
		<i>La dirección define claramente la distribución de los recursos</i>				X		X		X		X		
		<i>Se formulan estrategias para alcanzar las metas institucionales</i>				X		X		X		X		
		<i>Los directivos distribuyen los recursos para cumplir y lograr metas</i>				X		X		X		X		
		<i>Se da la predisposición a un trato equitativo justo en todo los niveles de la I.E.</i>				X		X		X		X		

	<i>Todos tienen las mismas posibilidades de participación sin distinción</i>				X		X	X		X
	<i>El trabajo es mancomunados de los docentes en consenso</i>				X		X	X		X
RELEVANCIA	<i>Se promueve el aprendizaje significativos en los estudiantes</i>				X		X	X		X
	<i>Seleccionan las competencias pertinentes de acuerdo a las necesidades de los estudiantes y se integran adecuadamente a la sociedad</i>				X		X	X		X
	<i>La enseñanza es de acuerdo al contexto</i>				X		X	X		X
	<i>Los contenidos son evaluados continuamente</i>				X		X	X		X
	<i>Los docentes utilizan estrategias didácticas, metodológicas, en sus sesiones de aprendizaje</i>				X		X	X		X
	<i>Se enseñan de acuerdo a los contenidos de la cultura local</i>				X		X	X		X
PERTINENCIA	<i>Los profesores diversifican los contenidos curriculares de acuerdo a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes</i>				X		X	X		X
	<i>El estudiante es el elemento importante de la práctica pedagógica</i>				X		X	X		X
	<i>Están a la disposición oportuna del aprendizaje los materiales educativos y recursos</i>				X		X	X		X
	<i>Se planifica de manera oportuna los medios informáticos</i>				X		X	X		X
	<i>Las capacitaciones y actualizaciones de los docentes son permanentes</i>				X		X	X		X
	<i>Para lograr las competencias se utilizan los medios de acuerdo a su contexto</i>				X		X	X		X
EFICACIA	<i>Existe una filosofía de gestión establecida</i>				X		X	X		X

	<i>Esta publicada la misión visión institucional</i>				X		X	X		X		
	<i>Reprograman y sus contenidos, estrategias a fin de ser más efectivas</i>				X		X	X		X		
	<i>Los profesores poseen herramientas metodológicas para ejecutar una investigación</i>				X		X	X		X		
	<i>El profesorado orienta a sus estudiantes sobre los métodos de investigación a aplicar en los proyectos de aprendizaje</i>				X		X	X		X		
EFICIENCIA	<i>Se identifican las oportunidades necesarias para potenciar la acción institucional propuesta</i>				X		X	X		X		
	<i>La dirección adecua el propósito de la organización a las necesidades de la comunidad</i>				X		X	X		X		
	<i>Se utiliza racionalmente los recursos disponibles de acuerdo al propósito institucional</i>				X		X	X		X		
	<i>Existe consenso en las actividades comunales en favor del estudiante</i>				X		X	X		X		
	<i>Existe orientación practica en el monitoreo o docentes</i>				X		X	X		X		
	<i>Existe fomento de las condiciones de desarrollo profesional.</i>				X		X	X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Clara Elizabeth Ugaz Barrantes DNI: 26692115

Especialidad del validador: Profesora de educación primaria

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

2. **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3. **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



DNI: 26692115

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION EDUCATIVA

TÍTULO DEL PROYECTO: Modelo de Unidad de Gestión Educativa Local para mejorar la Calidad de Gestión Educativa en UGEL 01 El Porvenir – 2020

VARIABLES	DIMENSIONES	ITEMS	Opción de respuestas			Criterios para la evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
			"Siempre"	"A veces"	"Nunca"	"Relación entre la variable y la dimensión"		"Relación entre la dimensión y"		"Relación entre el indicador y"		"Relación entre el ítem y la opción de"		
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN EDUCATIVA	GESTIÓN INSTITUCIONAL	El director tiene propuestas institucionales de acuerdo a la visión y misión hacia la calidad Educativa				X		X		X		X		
		El director en las reuniones de trabajo, presenta, propuestas y facilita la participación de los docentes				X		X		X		X		
		El cuerpo directivo diagnostica antes de elaborar el PEI				X		X		X		X		
		Participan todo el personal de la I.E. en la elaboración del PEI.				X		X		X		X		
		El director prioriza los problemas y soluciones de la I.E., respetando las opiniones				X		X		X		X		
		El director lidera el trabajo en equipo y presentan el proyecto a debatir				X		X		X		X		

	Al director le preocupa la disciplina en la institución educativa				x		x		x			x
GESTIÓN PEDAGÓGICA	Los docentes planifican sus unidades y sesiones de aprendizaje de acuerdo al plan anual				x		x		x			x
	Los docentes investigan y aplican estrategias metodológicas y motivan a sus alumnos				x		x		x			x
	El equipo directivo y docentes participan en capacitaciones y actualizaciones				x		x		x			x
	Los docentes planifican los recursos necesarios para la sesión de aprendizaje				x		x		x			x
	Los docentes se sienten satisfechos con los logros de sus alumnos				x		x		x			x
	Los docentes dan prioridad al avance de la asignatura que a la participación del alumno.				x		x		x			x
	Los docentes se integran fácilmente al trabajo en equipo respetando los puntos de vista				x		x		x			x
	Los alumnos tienen conocimientos previos al propósito de la sesión de aprendizaje				x		x		x			x
	Los alumnos tienen conocimientos previos al propósito de la sesión de aprendizaje				x		x		x			x
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Los directivos informan regularmente sobre los recursos económicos de la I.E.				x		x		x			x
	Los directivos son honestos y dignos de confianza				x		x		x			x
	Existe buena predisposición y confianza en los estamentos de la I.E.				x		x		x			x
	Existen divergencias entre los directivos que perjudican el trabajo en la I.E.				x		x		x			x
	Los directivos continuamente evalúan el desempeño de los trabajadores de la I.E.				x		x		x			x

	Los directivos motivan a la autoevaluación y al trabajo en equipo				X		X		X			X
	Los directivos se preocupan por la disciplina para optimizar el trabajo educativo				X		X		X			X
GESTIÓN COMUNITARIA	El Trabajo educativo trasciende a la Comunidad, mediante proyectos				X		X		X			X
	Los padres de familia conocen las metas y planes de la I.E.				X		X		X			X
	El equipo directivo motiva permanentemente a los padres al logro de metas y planes la I.E.				X		X		X			X
	El equipo directivo capacita continuamente a los padres de familias				X		X		X			X
	El equipo directivo evidencia una participación en la conciencia ambiental de la comunidad				X		X		X			X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/: Ramírez García Jaime Roberto..... DNI: 18033187.....

Especialidad del validador: auditor.....

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



DNI: 18033187

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD EDUCATIVA

TÍTULO DEL PROYECTO: Modelo de Unidad de Gestión Educativa Local para mejorar la Calidad de Gestión Educativa en UGEL 01 El Porvenir – 2020														
VARIABLES	DIMENSIONES	ITEMS	Opción de respuestas			Criterios para la evaluación						Observaciones y/o recomendaciones		
			" Siempre "	" A veces "	" Nunca "	" Relación entre la variable y la dimensión "		" Relación entre la dimensión y "		" Relación entre el indicador y "			" Relación entre el ítems y la opción de "	
						SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
GESTIÓN EDUCATIVA	EQUIDAD	Se asegura el ingreso de toda la población en edad escolar				X		X		X		X		
		Se atiende a los estudiantes según las necesidades individuales				X		X		X		X		
		Sé busca que los estudiantes alcancen resultados equiparables				X		X		X		X		
		La dirección define claramente la distribución de los recursos				X		X		X		X		
		Se formulan estrategias para alcanzar las metas institucionales				X		X		X		X		
		Los directivos distribuyen los recursos para cumplir y lograr metas				X		X		X		X		
		Se da la predisposición a un trato equitativo justo en todo los niveles de la I.E.				X		X		X		X		
		Todos tienen las mismas posibilidades de participación sin distinción				X		X		X		X		

	El trabajo es mancomunados de los docentes en consenso				X		X		X		X
RELEVANCIA	Se promueve el aprendizaje significativos en los estudiantes				X		X		X		X
	Seleccionan las competencias pertinentes de acuerdo a las necesidades de los estudiantes y se integran adecuadamente a la sociedad				X		X		X		X
	La enseñanza es de acuerdo al contexto				X		X		X		X
	Los contenidos son evaluados continuamente				X		X		X		X
	Los docentes utilizan estrategias didácticas, metodológicas, en sus sesiones de aprendizaje				X		X		X		X
	Se enseñan de acuerdo a los contenidos de la cultura local				X		X		X		X
PERTINENCIA	Los profesores diversifican los contenidos curriculares de acuerdo a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes				X		X		X		X
	El estudiante es el elemento importante de la práctica pedagógica				X		X		X		X
	Están a la disposición oportuna del aprendizaje los materiales educativos y recursos				X		X		X		X
	Se planifica de manera oportuna los medios informáticos				X		X		X		X
	Las capacitaciones y actualizaciones de los docentes son permanentes				X		X		X		X
	Para lograr las competencias se utilizan los medios de acuerdo a su contexto				X		X		X		X
EFICACIA	Existe una filosofía de gestión establecida				X		X		X		X
	Esta publicada la misión visión institucional				X		X		X		X

	Reprograman y sus contenidos, estrategias a fin de ser más efectivas				X		X	X		X	
	Los profesores poseen herramientas metodológicas para ejecutar una investigación				X		X	X		X	
	El profesorado orienta a sus estudiantes sobre los métodos de investigación a aplicar en los proyectos de aprendizaje				X		X	X		X	
EFICIENCIA	Se identifican las oportunidades necesarias para potenciar la acción institucional propuesta				X		X	X		X	
	La dirección adecua el propósito de la organización a las necesidades de la comunidad				X		X	X		X	
	Se utiliza racionalmente los recursos disponibles de acuerdo al propósito institucional				X		X	X		X	
	Existe consenso en las actividades comunales en favor del estudiante				X		X	X		X	
	Existe orientación practica en el monitoreo o docentes				X		X	X		X	
	Existe fomento de las condiciones de desarrollo profesional.				X		X	X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ si hay suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/: Ramírez García Jaime Roberto..... DNI: 18033187.....

Especialidad del validador: Auditor.....

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



DNI: 18033187

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION EDUCATIVA

TÍTULO DEL PROYECTO: Modelo de Unidad de Gestión Educativa Local para mejorar la Calidad de Gestión Educativa en UGEL 01 El Porvenir – 2020														
VARIABLES	DIMENSIONES	ITEMS	Opción de respuestas			Criterios para la evaluación						Observaciones y/o recomendaciones		
			"Siempre"	"A veces"	"Nunca"	"Relación entre la variable y la dimensión"		"Relación entre la dimensión y"		"Relación entre el indicador y"			"Relación entre el ítem y la opción de"	
						SI	NO	SI	NO	SI	NO			SI
GESTIÓN EDUCATIVA	GESTIÓN INSTITUCIONAL	El director tiene propuestas institucionales de acuerdo a la visión y misión hacia la calidad Educativa				X		X		X		X		
		El director en las reuniones de trabajo, presenta, propuestas y facilita la participación de los docentes				X		X		X		X		
		El cuerpo directivo diagnostica antes de elaborar el PEI				X		X		X		X		
		Participan todo el personal de la I.E. en la elaboración del PEI.				X		X		X		X		
		El director prioriza los problemas y soluciones de la I.E., respetando las opiniones				X		X		X		X		
		El director lidera el trabajo en equipo y presentan el proyecto a debatir				X		X		X		X		
		El equipo directivo lidera los cambios en el proceso educativo.				X		X		X		X		
		Al director le preocupa la disciplina en la institución educativa				X		X		X		X		

GESTIÓN PEDAGÓGICA	Los docentes planifican sus unidades y sesiones de aprendizaje de acuerdo al plan anual				x		x		x		x	
	Los docentes investigan y aplican estrategias metodológicas y motivan a sus alumnos				x		x		x		x	
	El equipo directivo y docentes participan en capacitaciones y actualizaciones				x		x		x		x	
	Los docentes planifican los recursos necesarios para la sesión de aprendizaje				x		x		x		x	
	Los docentes se sienten satisfechos con los logros de sus alumnos				x		x		x		x	
	Los docentes dan prioridad al avance de la asignatura que a la participación del alumno.				x		x		x		x	
	Los docentes se integran fácilmente al trabajo en equipo respetando los puntos de vista				x		x		x		x	
	Los alumnos tienen conocimientos previos al propósito de la sesión de aprendizaje				x		x		x		x	
	Los alumnos tienen conocimientos previos al propósito de la sesión de aprendiz				x		x		x		x	
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Los directivos informan regularmente sobre los recursos económicos de la I.E.				x		x		x		x	
	Los directivos son honestos y dignos de confianza				x		x		x		x	
	Existe buena predisposición y confianza en los estamentos de la I.E.				x		x		x		x	
	Existen divergencias entre los directivos que perjudican el trabajo en la I.E.				x		x		x		x	
	Los directivos continuamente evalúan el desempeño de los trabajadores de la I.E.				x		x		x		x	
	Los directivos motivan a la autoevaluación y al trabajo en equipo				x		x		x		x	
	Los directivos se preocupan por la disciplina para optimizar el trabajo educativo				x		x		x		x	

GESTIÓN COMUNITARIA	El Trabajo educativo trasciende a la Comunidad, mediante proyectos				x		x		x		x	
	Los padres de familia conocen las metas y planes de la I.E.				x		x		x		x	
	El equipo directivo motiva permanentemente a los padres al logro de metas y planes la I.E.				x		x		x		x	
	El equipo directivo capacita continuamente a los padres de familias				x		x		x		x	
	El equipo directivo evidencia una participación en la conciencia ambiental de la comunidad				x		x		x		x	

Observaciones: Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Mariana Geraldine Silva Baalarezo DNI: 40796436

Especialidad del validador: Licenciada en Educación Inicial

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



DNI: 40796436

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD EDUCATIVA

TÍTULO DEL PROYECTO: Modelo de Unidad de Gestión Educativa Local para mejorar la Calidad de Gestión Educativa en UGEL 01 El Porvenir – 2020														
VARIABLES	DIMENSIONES	ITEMS	Opción de respuestas			Criterios para la evaluación						Observaciones y/o recomendaciones		
			"Siempre"	"A veces"	"Nunca"	"Relación entre la variable y la dimensión"		"Relación entre la dimensión y"		"Relación entre el indicador y"			"Relación entre el ítems y la opción de"	
						SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
GESTIÓN EDUCATIVA	EQUIDAD	Se asegura el ingreso de toda la población en edad escolar				X		X		X		X		
		Se atiende a los estudiantes según las necesidades individuales				X		X		X		X		
		Sé busca que los estudiantes alcancen resultados equiparables				X		X		X		X		
		La dirección define claramente la distribución de los recursos				X		X		X		X		
		Se formulan estrategias para alcanzar las metas institucionales				X		X		X		X		
		Los directivos distribuyen los recursos para cumplir y lograr metas				X		X		X		X		
		Se da la predisposición a un trato equitativo justo en todo los niveles de la I.E.				X		X		X		X		
		Todos tienen las mismas posibilidades de participación sin distinción				X		X		X		X		

	El trabajo es mancomunados de los docentes en consenso				X		X		X		X	
RELEVANCIA	Se promueve el aprendizaje significativos en los estudiantes				X		X		X		X	
	Seleccionan las competencias pertinentes de acuerdo a las necesidades de los estudiantes y se integran adecuadamente a la sociedad				X		X		X		X	
	La enseñanza es de acuerdo al contexto				X		X		X		X	
	Los contenidos son evaluados continuamente				X		X		X		X	
	Los docentes utilizan estrategias didácticas, metodológicas, en sus sesiones de aprendizaje				X		X		X		X	
PERTINENCIA	Se enseñan de acuerdo a los contenidos de la cultura local				X		X		X		X	
	Los profesores diversifican los contenidos curriculares de acuerdo a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes				X		X		X		X	
	El estudiante es el elemento importante de la práctica pedagógica				X		X		X		X	
	Están a la disposición oportuna del aprendizaje los materiales educativos y recursos				X		X		X		X	
	Se planifica de manera oportuna los medios informáticos				X		X		X		X	
EFICACIA	Las capacitaciones y actualizaciones de los docentes son permanentes				X		X		X		X	
	Para lograr las competencias se utilizan los medios de acuerdo a su contexto				X		X		X		X	
	Existe una filosofía de gestión establecida				X		X		X		X	
	Esta publicada la misión visión institucional				X		X		X		X	
	Reprograman y sus contenidos, estrategias a fin de ser más efectivas				X		X		X		X	

	Los profesores poseen herramientas metodológicas para ejecutar una investigación				X		X		X		X		
	El profesorado orienta a sus estudiantes sobre los métodos de investigación a aplicar en los proyectos de aprendizaje				X		X		X		X		
EFICIENCIA	Se identifican las oportunidades necesarias para potenciar la acción institucional propuesta				X		X		X		X		
	La dirección adecua el propósito de la organización a las necesidades de la comunidad				X		X		X		X		
	Se utiliza racionalmente los recursos disponibles de acuerdo al propósito institucional				X		X		X		X		
	Existe consenso en las actividades comunales en favor del estudiante				X		X		X		X		
	Existe orientación práctica en el monitoreo o docentes				X		X		X		X		
	Existe fomento de las condiciones de desarrollo profesional.				X		X		X		X		

Observaciones: Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Mariana Geraldine Silva Baalarezo DNI: 40796436

Especialidad del validador: Licenciada en Educación Inicial

1. Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



DNI: 40796436