



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Gestión institucional e inclusión educativa en personas con
discapacidad en la Unidad de Gestión Educativa de San Martín,
2022

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

AUTOR:

Vily Chumbe, Victor Hugo (orcid.org/0000-0001-6874-0062)

ASESOR:

Dr. Ramirez Garcia, Gustavo (orcid.org/0000-0003-0035-7088)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en
todos sus niveles.

TARAPOTO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi esposa e hija, por brindarme su tiempo, amor y el soporte en este largo proceso.

También a mis padres por mostrarme el camino hacia la superación

Esto es posible gracias a Uds.

Victor

Agradecimiento

A los docentes de maestría que día a día, compartieron largas jornadas de trabajo, cuyos resultados se plasman en la presente Investigación, a ellos mi más profunda gratitud, porque con sus asesoramientos nos permitieron lograr la meta.

El autor

Índice de contenido

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	12
III. METODOLOGÍA.....	33
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	33
3.2. Variables, Operacionalización.....	33
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	34
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	34
3.5. Procedimiento.....	37
3.6. Métodos de análisis de datos.....	37
3.7. Aspectos éticos	38
IV. RESULTADOS.....	39
V. DISCUSIÓN.....	43
VI. CONCLUSIONES.....	46
VII. RECOMENDACIONES.....	47
REFERENCIAS.....	48
ANEXOS.....	55

Índice de tablas

Tabla 1.	Nivel de gestión institucional que aplica en personas con discapacidad la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín 2022..	39
Tabla 2.	Grado de inclusión que maneja la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín 2022.....	39
Tabla 3.	Pruebas de normalidad sobre las puntuaciones de las variables de estudio.....	40
Tabla 4.	Relación entre la gestión institucional y la inclusión educativa en personas con discapacidad en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín 2022.....	41

Índice de figura

Figura 1. Dispersión entre la gestión institucional y la inclusión educativa en personas con discapacidad en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín 2022.....	41
--	----

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión institucional y la inclusión educativa en personas con discapacidad en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín 2022. Corresponde a una investigación del tipo básica, con un diseño no experimental, correlacional, de corte transversal. La población y muestra estuvo conformada por 100 padres de familia. La técnica fue la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios, uno para cada variable. Como resultado se encontró que el nivel de gestión institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, posee un nivel "Regular" de 50%, y el grado de inclusión en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín es nivel "Regular" con 47%. Se concluyó que, la gestión institucional y la inclusión educativa en personas con discapacidad en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, mediante el análisis estadístico de Rho de Spearman alcanzó un coeficiente de 0.586 indicando una correlación moderada positiva.

Palabras clave: Gestión institucional, inclusión, educación

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between institutional management and educational inclusion in people with disabilities in the San Martín 2022 Local Educational Management Unit; It corresponds to a research of the basic type, with a non-experimental, correlational, cross-sectional design. The population and sample consisted of 100 parents. The technique was the survey and two questionnaires as instruments, one for each variable. As a result, it was found that the level of institutional management of the San Martín Local Educational Management Unit has a "Regular" level of 50%, and the degree of inclusion in the San Martín Local Educational Management Unit is a "Regular" level with 47%. It was concluded that, through the statistical analysis of Spearman's Rho, institutional management and educational inclusion in people with disabilities in the San Martín Local Educational Management Unit reached a coefficient of 0.586, indicating a moderate positive correlation.

Keywords: Institutional management, inclusion, education

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, el término discapacidad se refiere a las personas con deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales crónicas que interactúan con diversas barreras que les impiden participar plena y efectivamente en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás. Cabe señalar que los derechos de las personas con discapacidad establecidos en la Convención de las Naciones Unidas estipulan que el término apropiado para este grupo es: “persona con discapacidad”.

Según el INEI (2015), Perú en Personas con Discapacidad reporta que un promedio de 532.209 personas presenta pérdida auditiva permanente, lo que representa el 1,8% de la población total. Según estimaciones del INEI, la población con discapacidad en el Perú para el año 2015 será de 1.619.885 (bajo la población total de 31.151.633), por lo que podemos estimar que la población de personas sordas para el año 2015 será ser unas 560 mil 730 personas.

De acuerdo con CONADIS (2019), el 1, % de los inscritos en el Registro Nacional de Personas con Discapacidad tiene deficiencia auditiva, el 3% son mujeres y el 57% son hombres; la mayoría eran adultos jóvenes de 18 a 29 años (22,3%), seguidos de niños y adolescentes (21,7%), adultos mayores con 20,9% y adultos de 30 a 30 años (19,3%).

GORESAM, a través de la Dirección Regional de Educación, el 13 de junio de 2018 en Moyobamba, San Martín, anunció el reconocimiento y promoción de la Lengua de Señas Peruana de interés público y prioridad en la zona de San Martín; como el lenguaje de los sordos o hipoacúsicos. Se ha instruido a la Dirección Regional de Desarrollo Social a realizar las gestiones necesarias a través de la DRE SAN MARTIN para establecer el “programa de aprendizaje y enseñanza del lengua peruana” de acuerdo a los perímetros administrativo, legal y presupuestario; asegurar que las personas sordas o hipoacúsicas reciban una educación intercultural bilingüe, en lengua de señas, en español escrito, o en otra lengua vernácula o materna; así como recibir atención e información en los procesos administrativos que se realicen en el GORESAM.

La DRE - San Martín, a través de la UGEL San Martín, tiene como objetivo garantizar un enfoque multicultural, bilingüe, inclusivo, ambiental y comunitario

en los tres niveles educativos con la coordinación del respectivo gerente general. La Defensoría del Pueblo desarrolló una presentación del informe sobre educación inclusiva, involucrando la supervisión de 779 instituciones educativas de todo el país, para poder determinar el cumplimiento del Estado del Perú a través de la Agencia Administradora de Unidades Educativas (UGEL) y direcciones regionales de educación sobre el acuerdo de invalidez.

La Comisionada de la Fiscalía, Dra. Luzmila Insua, mencionó que de acuerdo al monitoreo realizado en la zona de San Martín se encontraron varias observaciones como la falta de implementación en la infraestructura, falta de rampas en la entrada de las escuelas, hacer accesibles los servicios médicos a las personas con discapacidad, capacitar a los docentes en educación inclusiva para que puedan brindar una mejor calidad educativa, y tratar bien a los estudiantes con discapacidad que merecen estos servicios como los demás estudiantes. (*Defensoría del pueblo*) (2019)

La **pregunta general** del tema actual: ¿Cuál es la relación entre la gestión institucional y la inclusión de las personas con discapacidad en las escuelas de la UGEL San Martín 2022? Como **cuestión específica**: ¿Cuál es el nivel de atención institucional a personas con discapacidad de la UGEL San Martín 2022? ¿Cuánto es el grado inclusivo escolar para estudiantes con limitaciones que administra la UGEL San Martín 2022?

El trabajo se justifica **por conveniencia**, porque va a ayudar para la comprensión y la correcta gestión de políticas educativas para el ámbito de la población con discapacidad, que nos ayudará a comprender la realidad en el cual se encuentra esta política pública instaurada por el gobierno hace unos años atrás. **Relevancia social**, ayudó a reflexionar sobre nuestro rol como personas frente a esta población vulnerable que necesitan igualdad de oportunidades y calidad de vida., **Valores teóricos**, se realizó aportes invaluable a la colectividad teórica, al mismo tiempo de demostrar teóricamente la normativa vigente para describir cada una de las variables. **Implicancia práctica**, con esta investigación se espera mejorar la comprensión de estas políticas públicas que benefician a las personas con discapacidad y promover su correcta implementación en las

escuelas y sociedad en general. **Utilidad metodológica**, su utilidad parte de la utilización de metodologías científicas, del uso de los diversos instrumentales con tal de la generación de nuevos resultados y para que puedan ser empleados en investigaciones posteriores.

Con todo lo antes mencionado, se determina como **objetivo general**: Demostrar el vínculo entre la gestión institucional y la escuela integrada en estudiantes con limitaciones en la UGEL San Martín 2022. Como **objetivo específico**: Determinar el nivel de gestión institucional en la UGEL San Martín 2022, conocer el grado de inclusión que maneja la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín 2022.

Como **hipótesis general**: Hi: Hay una vinculación importante entre la gestión y la escuela inclusiva de los alumnos con limitaciones en la UGEL San Martín 2022. Como **hipótesis específicas**: H1: El grado de manejo institucional de la UGEL San Martín es buena. H2: El grado en inclusión que administra la UGEL San Martín es buena.

II. MARCO TEÓRICO

Con lo que se refiere a investigaciones precedentes a esta, se consideran diferentes autores en los siguientes niveles: **Nivel internacional**, Cruz's (2019), tipología descriptiva, diseñada no experimentalmente, de 52 subordinados consta la muestra, las encuestas y cuestionarios fueron utilizados como técnicas e instrumento respectivamente, concluye que la importancia de saber lo que sabe una persona con discapacidad; más bien una práctica educativa que podría calificarse de inclusiva y preocupada por saber hacer ajustes sustanciales al currículo y construir un espacio rico en relaciones que permita la participación de los estudiantes, todas las personas y el colectivismo como factores que continuamente “jalan” los aprendizajes, que es grupal y objetiva más que individual o personal.

En su estudio, Amortegui (2018), tipología descriptiva, diseñada no experimentalmente, de 85 subordinados consta la muestra, las encuestas y cuestionarios fueron utilizados como técnicas e instrumento respectivamente, concluye, que existen falencias teóricas en el servicio brindado los estudiantes con requerimientos educativos especiales. Se han proporcionado los aspectos para los que debe diseñarse esta formación especializada, los obtenidos mediante el uso de métodos empíricos como la observación, la revisión bibliográfica, las entrevistas y las encuestas; y métodos teóricos como historia-lógica, inducción-inferencia, análisis-síntesis. Se han identificado los principales contenidos formativos que caracterizan la formación del profesorado de educación primaria en las preocupaciones educativas otorga a los alumnos una mirada inclusiva.

Nivel nacional, destaca la investigación de Ledesma (2019), tipo básico, diseñada no experimental, de 126 subordinados consta la muestra, las encuestas y cuestionarios fueron utilizados como técnicas e instrumento respectivamente, concluyó que la gestión educativa se correlaciona de manera significativa eficazmente con los docentes en los centros educativos inclusivos en el cual se desarrolla la investigación; relevante, porque en la contextura de la ejecución de regímenes que tiendan a desarrollar y fortificar la capacidad de gestión pedagógica de muchos directores de escuelas inclusivas, se ha

demostrado que sí tiene un impacto en la elevación de la eficiencia del trabajo docente.

Nomberto (2020), tipología descriptiva, diseñada no experimentalmente, de 58 subordinados consta la muestra, las encuestas y cuestionarios fueron utilizados como técnicas e instrumento respectivamente; nos muestra que la relación entre la efectividad instruccional y la educación inclusiva en una institución educativa de Trujillo hacia un objetivo común: Establecer la relación entre la educación inclusiva y la efectividad instruccional en una institución privada Nuestra Señora del Perpetuo Socorro de Trujillo, 2020. Los resultados de la aplicación de las herramientas concluyen que se acepta la premisa principal, cuando existe una relación directa, sublime y significativa (Sig et al; 0,05), entre educación inclusiva y desempeño docente, sugiriendo que a mayor puntaje en educación inclusiva, mejor enseñanza. eficacia.

Además, también se encontró que existe una correlación directa, moderada e importante (Sig et al; 0,05), entre la dimensión inclusión cultural de la variable enseñanza inclusiva y los pellets de desempeño docente. Resulta que cuanto mayor es el puntaje en el aspecto de inclusión cultural, mejor es la efectividad de la enseñanza. Hay un vínculo directo, moderada e importante (Sig y <0,05) con la dimensión política integral de la variable educación inclusiva y el desempeño de los docentes. Muestra que cuanto mayor sea el puntaje en la dimensión política de inclusión, mejor será el desempeño educativo. Hay un vínculo directo, alta e importante (Sig et al; 0,05) entre el aspecto práctica inclusiva de la variable educación inclusiva y el desempeño de los docentes. Muestra que a mayor puntuación en el aspecto práctica inclusiva, mayor efectividad docente. Existe una relación directa, moderada y significativa (Sig y et al; 0,05) entre el nivel de preparación para el éxito docente y la educación inclusiva. Esto sugiere que cuanto mayor sea el puntaje de preparación escolar, mayor será el puntaje de educación inclusiva.

Ramos (2019), tipología descriptiva, diseñada no experimentalmente, de 120 estudiantes consta la muestra, las encuestas y cuestionarios fueron utilizados como técnicas e instrumento respectivamente, se identificó la vinculo entre las destrezas de geometría y el aprender de los alumnos de educación especial del

7° grado. Las técnicas utilizadas son el pretest y el postest, y los instrumentos son los objetos para evaluar la validez y la fiabilidad, respectivamente. Los resultados demuestran un efecto significativo en el aprender de la geometría de los alumnos.

A nivel local, en su estudio, Isuiza (2017), clasificación descriptiva, diseñada de forma no empírica, muestra conformada por 76 subniveles, se utilizó como técnica y herramienta correspondiente la encuesta y el cuestionario, concluyó que el proceso de educación inclusiva tiene un impacto en el nivel de logro de los estudiantes de capacidades diferentes en la institución educativa número 0103, distrito de Chazuta, al verificar la premisa, efectivamente es $T_c: 7.251 > T_t: 1.753$, luego se cuestiona la premisa 0 y se toma la premisa alternativa. Por lo tanto, esto demuestra que los estudiantes con discapacidad han mejorado su rendimiento académico luego de aplicar el proceso de inclusión.

En su estudio, Flores (2019), se utilizó como técnicas y herramientas la clasificación descriptiva, diseñada de forma no empírica, muestra compuesta por 110 estudiantes, encuesta y cuestionario respectivamente; concluyeron que las correlaciones interpersonales que afectan la armonía escolar entre los alumnos de segundo grado fueron significativas, con un valor de chi-cuadrado de 21.299, inferior a 0,005. Así que, las relaciones interpersonales tienen un impacto significativo en la convivencia inclusiva en las escuelas, con un valor de chi-cuadrado de 26,197, o menos de 0,005; igualmente, los vínculos interpersonales influyeron en gran manera en el clima pacífico de los alumnos de 2° grado, con una valoración de chi-cuadrado de 1 ,189, inferior a 0,005. Pero las relaciones interpersonales no afectan la supervivencia global de la escuela democrática, con un valor de chi-cuadrado de 3.267 superior a 0,51

Respecto a las referencias sobre la gestión educativa, Tejada (2020) define la gestión en un compendio de actividades integradas enfocadas a la obtención de un fin en un momento dado; es el acto primario de gobierno y el eslabón intermediario entre la planificación y las metas específicas que se pretende lograr (p. 57). Las manifestaciones de la gestión institucional han existido desde la escuela clásica de gestión, con las ideas mecanicistas de Taylor y las ideas anatómicas de Fayol, que hicieron importantes aportes a la gestión, como el

énfasis en las tareas con el máximo de personal y estructura, y los procesos administrativos basados en los principios de delegación de tareas, ocupación, gestores, responsabilidad, instrucciones, jefaturas y dirección. Los estudios de Max Weber sugieren un modelo de gestión organizacional basado en reglas y normas, con un estricto control sobre sus actividades bien definidas, con la meta de alcanzar el reto y las metas de la organización.

Gestión educativa, según el documento (UNESCO) (2019), en las últimas décadas, especialmente en los últimos años, los temas de gestión se han convertido en el foco de la reforma educativa en la década de 1990. Braslavsky, (1999), las reformas estatales de los últimos 30 o cuarenta años han configurado procesos de modelado educativo en otros campos. Son aspectos de la gestión educativa: la toma de decisiones holísticas, coherentes y unificadas, la definición de objetivos institucionales, la recomendación de acciones y prioridades en el manejo de los recursos, y la definición de acciones para lograr beneficios futuros, teniendo en cuenta las oportunidades y amenazas que presenta su entorno, así como la propia organización, sus logros y desafíos, su compromiso con todos los actores físicos, las normas y definiciones de los tipos de servicios educativos que brinda.

Establecer el proceso es responsabilidad del supervisor (pero no de la persona que realiza todas las tareas) quien debe: planificar, controlar, establecer metas, tomar decisiones para resolver problemas, administrar Capacitar e influir en los empleados. Podemos observar dos dimensiones, tanto las establecidas en los contratos de trabajo y las normas institucionales, como las que funcionan más allá de la dimensión no tradicional (dimensión informal) de las normas escritas, es decir, la dimensión que circula en los corredores escolares o pasillos escolares. después del colegio.

El concepto de poder es un concepto necesario para entender la relación de las instituciones de gestión. Este liderazgo puede estar basado en conocimientos y habilidades, basado en control situacional emocional, y más. Un rol directivo significa el proceso formal de gestión de una agencia, es decir, el proceso de planificación y ejecución, pero también actuar en circunstancias imprevistas, como las que involucran las actitudes de los participantes en la organización. estas interacciones sociales. El papel de los directores en las escuelas necesitadas de cambio, en la transformación educativa, entendiendo este

proceso como la necesidad de reflexionar, analizar y cuestionar sus propuestas, orientando y reorientando así los currículos institucionales para adecuarlos a las necesidades de los estudiantes en sus territorios, necesidades de la sociedad y toma una perspectiva crítica para poder modificarlo de acuerdo con la evolución positiva de la sociedad que lo sustenta. Esto significa que la configuración institucional ha sufrido cambios fundamentales. Pueden estar en orden manifiesto o implícito.

Por ejemplo, recompensas, gratificaciones, sanciones, premios, comentarios de los docentes que impliquen un cambio en su comportamiento que lleve a la satisfacción, frustración o posterior frustración. Un error muy común que cometen los gerentes es no mantener relaciones con los subordinados por temor a perder autoridad. Con tales distancias, se pierde el sentido de la realidad del día a día de la facultad y el personal y puede conducir a lecturas de decisiones equivocadas. Los equipos de trabajo pueden perder operatividad ya que la gestión remota o la conducta muchas veces está encubierta por la burocracia de documentos, informes y memorandos, no estoy apuntando a la elusión de registros en la organización, en mi opinión es muy importante ya que permiten. Queremos “objetivamente “ dan seguimiento a la historicidad de los procedimientos, sino que se convierten en una herramienta para entorpecer a las instituciones.

Cuantas veces nos hemos encontrado con situaciones en las que existe un enorme desfase entre el pensamiento, la comunicación y la comprensión. Solo un seguimiento claro en informes escritos y evaluaciones puede darnos un punto de anclaje más objetivo. El director debe tener un buen grado de estabilidad emocional, pues en un mundo cambiante que requiere una reorganización permanente de la agencia para que su estructura no se vuelva obsoleta, esta evolución cultural ha creado mucha ansiedad entre sus actores, dado el supuesto que el cuadro puede conducir a un conflicto interno, lo que lleva al deterioro del mandato institucional.

El papel del supervisor es calmar la ansiedad o proporcionar un marco contenedor del cambio, que permita restablecer el equilibrio correspondiente, y quizás la solución sea pensar, como un equipo predice las posibles variables de cambio que implica cada reorganización. Es vital que el director administre su tiempo y energía, determine la dirección y el contenido de su trabajo diario. Una

herramienta muy eficaz es el uso adecuado de un diario de trabajo, no una colección de citas, compromisos, recordatorios, registros personales mezclados con el trabajo, sino un lugar para organizar funciones. Un enfoque es priorizar ciertas tareas después de evaluar sus requisitos.

Podemos organizar este enfoque en tres dimensiones: **Dimensión organizacional:** Organigrama, asignación de tareas, división del trabajo, canales formales de comunicación, uso del tiempo y del espacio,

Dimensiones administrativas: planificación estratégica, consideraciones humanas y financieras, control de acciones motivadas, gestión de la información, y **Dimensiones pedagógicas:** relaciones entre actores y métodos de enseñanza, métodos de enseñanza, valor del conocimiento, estándares de evaluación y teoría de la enseñanza.

En el marco de los desafíos identificados, existe la necesidad de discutir y redefinir nuestra comprensión de la gestión educativa; la discusión es doblemente necesaria, ya que utilizamos conceptos del campo de la gestión que corren el riesgo de limitarse a esta dimensión y desconocer su especificidad educativa. En otras palabras, no es lo mismo administrar una institución educativa que administrar cualquier otro tipo de organización. Se trata de gestionar una institución en la que el proceso educativo se desarrolle en todas sus acciones y todos sus espacios, desde el aula hasta la vida institucional; de la quintaesencia de la “enseñanza rigurosa” para hacer posible o no la enseñanza y el aprendizaje con determinadas características Universos, dimensiones y procesos organizativos diversos. En visión general, la gestión pedagógica es vista como un conjunto de condiciones institucionales necesarias para el desarrollo de la acreditación de la calidad educativa.

Este es un enfoque que recibe un amplio consenso debido a su amplitud. Sin embargo, cuando se intenta profundizar en sus rasgos comunes y articular sus implicaciones prácticas, surgen problemas, contradicciones e incluso diferencias, revelando su complejidad. El primer punto clave se deriva de la estrecha conexión que existe entre la gestión educativa y el campo administrativo, y de la fuerte influencia del desarrollo de las ciencias administrativas y económicas, situación que, como la mencionada

anteriormente, ha contribuido a la reducción de la educación gerencial. El proceso de desarrollo a nivel administrativo, gerencial y organizacional.

De acuerdo con Sander (1996), un enfoque moderno que comparte el mismo enfoque hoy exige una mayor eficiencia y modernización de los procesos de gestión educativa. Sin dejar de lado la importancia y necesidad de la eficiencia y la racionalidad en la gestión educativa, como condición para una educación de calidad, es necesario “determinar correctamente la calidad de la educación y su naturaleza del proceso de gestión”. Por tanto, el primer requisito para discutir la naturaleza de la gestión educativa y la definición de gestión de la calidad es tomar nota de la especificidad de la propia educación y hablar de la complejidad que tiene la educación de calidad frente a ella.

Este es el segundo punto clave que nos trae la discusión sobre el sentido y la particularidad de la gestión educativa: ¿qué es una educación de calidad? Las personas crecen, aprenden y tienen experiencia. De su experiencia surgen unos códigos generales de conducta que tienden a orientar la vida, a los que se les puede llamar valores, y son un rasgo común que tiene todo líder. Los valores son parte de la vida humana, se aplican a situaciones muy complejas y no involucran los simples extremos de verdad y falsedad, correcto e incorrecto, justicia o injusticia, correcto o incorrecto. En relación a ellos, el líder dirige y ejecuta sus acciones, como la prudencia, la justicia, la fuerza y la tolerancia.

No obstante, estas no son las únicas virtudes, bajo su liderazgo también vemos muchas otras virtudes como la honestidad, la responsabilidad, la puntualidad, la lealtad, la honradez, y también el carácter y estilo de liderazgo o cualidades, que no están ahí. y no está asociado con todos los conductores masculinos.

Este es un aspecto importante de la gestión. El liderazgo efectivo es uno de los elementos esenciales para ser un director, maestro o mentor eficaz, que tiene como objetivo combinar los recursos físicos y humanos sobre qué obtener resultados cuando realizan sus funciones de planificación, organización y control. ¿Están esperando? Profesores y mentores. El liderazgo efectivo en la

universidad no sólo responde a las motivaciones de los subordinados, sino que las aumenta o disminuye a través del clima organizacional que desarrollan.

Con el desarrollo del proceso de generalización, la complejidad de su estructura y tareas, se incrementa el papel de los docentes y tutores como sujetos en la realización del proceso de formación y enseñanza, lo que refleja los cambios cuantitativos que se producen en el contenido. funciones de la universidad. El proceso administrativo, si observamos la forma en que se desarrolla la vida de cada órgano social -principalmente la de los seres humanos formados libres en sociedad-, podemos distinguir dos etapas o etapa principal. Una comparación con lo que sucede en la vida de un ser físico aclarará dos etapas más.

Primer guión. Se refiere a la estructura o conformación de un organismo. En el que, a partir de la célula, se diferencian e identifican tejidos y órganos hasta integrar la presencia en el conjunto de su función, que es coherente con el desarrollo normal de la actividad, su acción o función específica. Segundo paso. Cuando un organismo está completamente estructurado, desarrolla toda la gama de sus funciones, actividades o actividades inherentes, en su complejidad diversa pero coordinada, con el propósito de realizar la vida de las criaturas.

Así mismo sucede en un conjunto de personas: primeramente, a partir de la motivación de una o algunas miembros, todo apunta a la estructura del conjunto social; si la estructura es razonable, hay una segunda etapa, de funcionamiento normal o funcionando adecuadamente para lograr el propósito propuesto. Para comprender mejor este tema, a continuación se presentan algunos criterios para las etapas del proceso administrativo de los autores: Henry Fayol. Etapas: Anticipar, Organizar, Dirigir, Coordinar y Controlar. Kunz y O'Donnell. Etapas: planificar, organizar, integrar, dirigir y controlar. GRAMO. R Terry. Etapas: planificación, organización, ejecución y control. Agustín Reyes Ponce. Pasos: Anticipar, Planificar, Organizar, Consolidar, Dirigir y Controlar. Con base en las recomendaciones anteriores sobre procedimientos administrativos, se puede concluir que su investigación tiene seis pasos básicos y dos pasos principales de capacitación. La fase estática, que incluye previsión, planificación y organización, la pregunta es ¿qué hacer? ¿Cómo se hará esto? correspondiente. La otra fase, la dinámica implementada dentro de la organización, permite tener una visión más clara de lo que se está haciendo actualmente y también la

capacidad de evaluar estas acciones, aquí está la fase de integración, dirección y control. Otra razón por la que se llaman fases estáticas y dinámicas es la relación con las personas.

En general, en la parte inmutable hay poca o ninguna conexión con los demás, mientras que en la parte dinámica hay mucha actividad e interacción con los demás. La planificación es el proceso de lograr una visión para el futuro y, al elegir un plan de acción, se pueden identificar y lograr objetivos. La importancia de la planificación, facilitando el crecimiento del negocio, minimizando riesgos y permitiendo el aprovechamiento de materiales y espacio.

El escritor Fernández afirma que "la planificación es trabajo del gerente, sin embargo la naturaleza y el alcance de la organización variarán con su poder y con la esencia de las políticas y programas trazados de sus superiores.

Reconocer el efecto de la organización contribuye en gran medida a clarificar lo que algunos investigadores de la gestión intentan diferenciar la toma de decisiones (establecer pautas para pensar en las decisiones) y la gestión, o entre gerentes y gerentes o supervisores. Un gerente, por su autoridad o posición en la organización, puede mejorar un plan establecido o hacerlo básico y aplicable a un porcentaje mayor de la empresa en comparación con los planes de otras personas. Sin embargo, todos los gerentes, desde el director hasta el jefe o supervisor, planifican lo que les funciona. Existen diferentes tipos de planes, entre ellos: Misión: Para eso existe el negocio. Otros dicen que es un trabajo, tarea o servicio específico que la empresa pretende realizar a largo plazo. Por ejemplo, la misión de una universidad es la educación superior, la docencia y la investigación. Visión: Esta es la capacidad de la gerencia para posicionar a la empresa para el futuro, y esperamos que se logre dentro de los próximos 5 años. Por ejemplo, la visión de un banco podría ser "ser el principal proveedor de servicios financieros en Europa".

Objetivos: Son los resultados esperados y la dirección de un esfuerzo conjunto. Por ejemplo, una empresa comercial puede establecer una meta para aumentar las ventas en 200 en comparación con 2003. Las metas pueden ser a corto plazo (hasta un año), mediano plazo (1 a 3 años) y largo plazo (más de 3 años).

Metas: Se deben lograr diferentes metas para lograr la meta. Los objetivos son más específicos que una combinación de objetivos comerciales. Por ejemplo, para una empresa comercial que busca aumentar sus ventas, el objetivo podría ser capacitar al equipo de ventas en los primeros dos meses de 2004 para lograr las metas establecidas.

Política: Son principios o lineamientos generales que brindan un marco dentro del cual los empleados de la empresa pueden utilizar su iniciativa y buen juicio en la toma de decisiones. Por ejemplo, competir sobre la base de los precios de mercado.

Reglas: Estas son especificaciones exactas para aclarar situaciones específicas. Aquí se exponen actos u omisiones específicos, no se da libertad de acción. Ejemplos de esta categoría son "no fumar", "no comer aquí", etc. **Estrategia:** Anticipar la acción futura esperada y los mecanismos para lograrla, y hacer que el futuro de la organización funcione de una manera determinada. Se puede decir que la estrategia es el proceso de actuar, preparándose para hacer frente a las circunstancias cambiantes del entorno interno y externo para lograr los objetivos propios. Por ejemplo, una estrategia podría ser "realizar estudios de mercado constantemente y proporcionar al equipo de ventas información eficaz para aumentar las ventas".

Programas: son planes que incluyen objetivos, políticas, estrategias, procedimientos, reglas, asignaciones de funciones y recursos, y las acciones necesarias para lograr esas metas y definen el tiempo requerido para ejecutar cada etapa de la actividad.

Presupuesto: Este es un plan que representa las expectativas para un período futuro, expresado en cantidades como dinero, horas trabajadas, unidades de producción, etc. Los presupuestos pueden ser operativos (ventas, producción, inventario, etc.) y financieros (efectivo, capital, estados financieros pro forma, etc.). **Procedimientos:** Son planes que indican una serie de trabajos relacionados que deben realizarse en orden cronológico para lograr un fin predeterminado. Un ejemplo de tal plan es el procedimiento seguido para pagar a los empleados.

Organización: Se refiere a la creación de una estructura que define la jerarquía y agrupación de actividades necesarias para simplificar su funcionamiento y función dentro de un grupo social. Básicamente, las organizaciones nacen de la

necesidad de cooperación de las personas. Debido a las limitaciones físicas, psicológicas y sociales, los hombres se ven obligados a cooperar para lograr objetivos personales.

En la mayoría de los casos, esta cooperación puede ser más efectiva o menos costosa si se cuenta con una estructura organizativa. Se dice que cualquier organización puede funcionar siempre que tenga buenos empleados. Incluso se ha dicho que mantener cierto grado de ambigüedad en una organización es ventajoso, porque entonces todos se ven obligados a cooperar para completar sus tareas. Sin embargo, está claro que incluso las personas competentes dispuestas a cooperar entre sí serán más efectivas si todos conocen sus funciones y relaciones entre sí. Este es un principio general que es válido en la gestión empresarial y en cualquier institución. Por lo tanto, la estructura organizacional debe diseñarse de manera que quede claro quién debe realizar ciertas tareas y quién es responsable de ciertos resultados; Esto elimina las dificultades causadas por una división poco clara de responsabilidades y crea una comunicación que refleja y promueve las metas y objetivos de la empresa. sistema de toma de decisiones.

Luego, enumere y explique los elementos de una organización que, una vez comprendidos y asimilados, permitirán una mejor gestión: la división del trabajo. Para dividir el trabajo, es necesario seguir una secuencia que incluye los siguientes pasos: Primero; (Jerarquía) Funciones de los grupos sociales en orden de rango, grado o importancia. Luego; (departamento) divide y agrupa todas las funciones y actividades en unidades específicas en función de su similitud. combinación. Se refiere a la sincronización de recursos y esfuerzos de un grupo social para lograr eficiencia, unidad, armonía y rapidez en los objetivos de desarrollo.

Un organigrama es una de las herramientas más importantes cuando se trata de conceptualizar la composición organizativa de un negocio, es un "organigrama", aunque desafortunadamente, el enfoque en las técnicas de elaboración puede hacer que pierdas de vista el propósito básico de su diseño. Los diagramas de flujo mejoran la comprensión de los problemas de comunicación; adaptarse a las nuevas contrataciones con estructuras y relaciones complejas; proporcionar gráficos de la empresa a terceros. En su forma más simple, un organigrama

muestra solo unidades funcionales y relaciones. En casos más complejos, es posible agregar títulos o nombres de oficinas, responsabilidades clave, comités e incluso relaciones de informes. Sin embargo, son tan grandes y complejos que en estos gráficos solo se pueden ver las posiciones o divisiones clave dentro de la organización. • Cultura organizacional: C.O. se puede definir como patrones compartidos de comportamiento, creencias compartidas y valores compartidos por los miembros de una comunidad. Si entendemos bien esto, veremos que la cultura ha estado asociada a todos los ámbitos del desarrollo humano. El enfoque organizacional puede conceptualizarse como patrones de comportamiento, creencias sobre la empresa.

El enfoque organizacional es dado primeramente por la alta dirección del negocio. Son sus enfoques y la forma en que perciben las situaciones las que se convierten en la norma. Un factor muy importante a integrar en la cultura organizacional es el término valor, el cual se convierte en una creencia permanente, a lo largo de los años, es una pauta para que los empleados se esfuercen por alcanzar las metas de la empresa. A continuación se presenta una matriz de comparación entre empresas sin cultura organizacional clara y aquellas con cultura establecida y clara.

Etimológicamente, la palabra dirección proviene del verbo "directo", que a su vez se compone de los prefijos "di", tupido y "regere": gobierno, capacidad de gobernar. Este último se deriva de la palabra sánscrita "raj", que significa "excelente". La dirección es un elemento de la gestión en el que la ejecución efectiva de todos los planes se lleva a cabo bajo la autoridad de un gerente, sobre la base de decisiones tomadas directamente o más a menudo por el autorizado por esta agencia, asegurando que todas las órdenes emitidas sean debidamente ejecutadas. Definamos que la gestión es la parte "esencial" y "central" de la gestión, a la que todos los demás elementos deben obedecer y dictar.

Efectivamente: si se prevé, planifica, organiza, integra y controla, es para bien. Las técnicas sofisticadas en cualquiera de los otros cinco son inútiles si no se hacen bien, lo cual depende de inmediato y se ajusta temporalmente en una buena dirección. Todas las demás técnicas serán más útiles e interesantes

porque nos permitirán dirigir y ejecutar mejor. Y todas las fases de la administración estática están ordenadas para prepararse para estas fases de la dinámica. El más importante de ellos es la dirección. Entonces, como hemos hecho, es cierto que esta es la esencia y el núcleo del trabajo administrativo. Su importancia radica en su carácter. Otra razón de su importancia es que este elemento de gestión es el más auténtico y el más humano. Aquí estamos tratando con "personas específicas" en todas las situaciones, a diferencia de la parte de la máquina, estamos más preocupados por las relaciones, por "cómo deberían ser las cosas". Aquí, tomamos todo y todo "tal cual". Por ello, nos encontramos en la parte de gran confusión, celeridad y (si corresponde expresamente) fuerza, cuando un mínimo desliz, tan fácil debido a la imprevisibilidad de las respuestas humanas, a veces puede resultar difícil de subsanar. Cuando un administrador se interesó en su función gerencial, comenzó a darse cuenta de algunas de sus complejidades. Primero, trata a las personas, pero no de manera completamente objetiva, porque él mismo es un ser humano, a menudo parte del problema. Está en contacto directo con las personas, tanto individualmente como en grupo. Rápidamente descubrió que, como factor de productividad, las personas no solo estaban interesadas en los objetivos comerciales, sino también en los objetivos comerciales. Él también tiene sus propios objetivos.

Para poder dedicar su fuerza laboral a las metas comerciales, los gerentes pronto se dan cuenta de que deben pensar en los resultados en términos de administración, comunicación, motivación y dirección. Aunque un gerente es parte de un equipo, debe estar separado de sus subordinados por muchas razones. Para lograr los objetivos comerciales, se han especificado las personas y otros recursos que deben integrarse.

También es conveniente separar al entrenador del equipo ya que es su jefe. Como líder, no es tanto un miembro del equipo como el que tiene que convencer al equipo para que haga lo que quiere o debe hacer. La gestión significa el uso juicioso de los sistemas de motivación y las personalidades que interesan a los demás.

Según García (2000), la educación inclusiva en nuestro país se remonta a la segunda mitad del siglo XIX, cuando se establecieron las escuelas para sordos y ciegos. En 1915 se estableció en Guanajuato la primera escuela para el

cuidado de niños con discapacidad mental, que luego se ofreció en instituciones como la Universidad Nacional Autónoma de México. Durante la década de 1980, los servicios de educación especial se dividieron en dos modelos: básica y complementaria. Servicios Básicos - Centros de Atención Temprana, Escuelas de Educación Especial (escuelas que atienden a niños de preescolar y primaria en cuatro áreas: discapacidad intelectual, motora, auditiva y visual) y centro de formación de educación especial (SEP, 2002). Estos espacios funcionan por separado o por separado de la educación general y atienden a niños y jóvenes con discapacidades. En este modelo, el grupo compuesto B, el grupo de la escuela secundaria, se considera para estudiantes con discapacidades intelectuales leves (anteriormente discapacidades intelectuales) y estudiantes con deficiencias auditivas. Servicios Complementarios - Centro Psicológico, Grupo General (SEP, 2002).

A diferencia del Grupo B, el Grupo A está integrado por alumnos de primaria con dificultades de aprendizaje, académicos, de lenguaje y conducta; asimismo, una unidad de atención para estudiantes con capacidades y habilidades sobresalientes (CAS). Un proceso importante se dio con el Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica de 1992, la promulgación del artículo 1 de la Ley General de Educación (DOF, 1993) y la reforma del artículo 3 de la Ley Magna (DOF, 2013). El reposicionamiento incluye principalmente la revisión del concepto funcional de los servicios de educación especial, la promoción de la integración escolar y la reorganización de los servicios existentes. Los servicios de educación especial son principalmente clínicos, pero debido a la baja cobertura o alcance limitado, los esfuerzos para acercar los servicios a los niños que necesitan educación básica son una tendencia actual. Ahora es pura educación. El reposicionamiento de estos años como un principio filosófico que reconoce el derecho de todas las personas a la inclusión social ya una educación de calidad ha contribuido a un cambio en la forma en que funcionan y aplican los servicios de educación especial utilizando el concepto de necesidades educativas especiales. El concepto de necesidades educativas especiales se remonta a la publicación de los Principios, políticas y prácticas relacionados con las necesidades educativas especiales de la UNESCO (199). De acuerdo con el comunicado, en México, un niño o niña con necesidades educativas especiales se define como aquella persona que tiene dificultad para

aprender los contenidos identificados en el currículo en comparación con sus pares, lo que requiere más recursos y/o combinaciones de recursos específicos o diferentes para poner en su formación pedagógica, procesos para lograr metas y objetivos pedagógicos. Es importante tener en cuenta que, en esta forma de satisfacer las necesidades de los estudiantes, el enfoque está en los estudiantes en lugar de sus antecedentes, y en las personas diferentes en lugar de las diferencias, a lo que llegaremos más adelante. En respuesta al enfoque cambiante de los servicios de educación especial, se alentó la reorganización de las instituciones de educación especial y se estableció la orientación educativa para estudiantes con necesidades educativas especiales. La reorganización es la siguiente: Transformación del Centro de Servicios de Educación Especial para Escuelas, conocido como Centro de Educación Especial y Apoyo Psicológico (CEEyAPP), en un Centro de Atención Múltiple (CAM), se define así: Necesidades Educativas Especiales, independientemente de la discapacidad. (SEP, 2006).

Por lo tanto, la CAM brindará los diferentes niveles de educación básica con la correspondiente adecuación del currículo general y plan de estudios. Establecimiento de una Unidad de Servicios de Apoyo a la Educación General (USAER) diseñada para integrar a los niños con necesidades educativas especiales en las escuelas y aulas de educación inicial y primaria (SEP, 2006). Estas unidades brindan asesoría teórica y técnica a las escuelas secundarias a través de directores, trabajadores sociales, psicólogos, profesores de comunicación y profesores de aprendizaje.

El maestro de aprendizaje está en la escuela todos los días, mientras que el trabajador social, el maestro de comunicación y el psicólogo (equipo de apoyo) vienen a la escuela un día a la semana. por lo general asisten a cinco escuelas. A través de esta reorganización se ha atendido al colectivo de estudiantes con discapacidad, logrando así la integración educativa, un precedente para la inclusión educativa. Cabe señalar que la educación inclusiva en nuestro país se inició a partir de la Cumbre Mundial de Jomtien, Tailandia en 1990, denominada "Educación para Todos", de ahí el Acuerdo sobre la Educación Continua Nacional de Maestros y Maestras, mayo de 1992, y la reorientación educativa de la 1993 Enfoques para promover la inclusión educativa del alumnado con necesidades educativas especiales. Estas acciones, en parte, contribuyen a la

consideración de la diversidad, incidiendo así en las actitudes y comportamientos de los docentes en el marco del sistema educativo. Reconocer el contexto en el que se desarrolla la educación en diversos contextos (religioso, cultural, personal, etc.).

Entiéndase pues: La diversidad está presente en las personas en cuanto cada individuo tiene sus propios rasgos evolutivos, diferentes intereses de estudio de carrera, expectativas y proyectos de vida, especialmente a partir del nivel medio superior. Además de estas manifestaciones, también se pueden encontrar otras manifestaciones de carácter individual, como deficiencias intelectuales, físicas, sensoriales, altas capacidades o manifestaciones en el entorno sociocultural desfavorable o asociado a minorías étnicas y culturales. (SEP, 2002). Antes de continuar, es necesario precisar o definir qué es la inclusión educativa para proceder con el análisis. En este sentido, podemos decir que, según (Ainscow - Miles) (2009), existen aspectos útiles para realizar definiciones funcionales. Los aspectos que consideran se enfocan principalmente en el sentido de que la inclusión es un proceso, es decir, la inclusión debe ser vista como una búsqueda constante de mejora e innovación en respuesta a la diversidad del grupo estudiantil. Otro aspecto de la inclusión es que busca maximizar la asistencia, el compromiso y el mejoramiento académico de todos los alumnos, entendido los términos asistencia donde se educan los estudiantes, no los estudiantes La diferencia es "normal".", sino todos los estudiantes independientemente de sus condiciones económicas, creencias religiosas, discapacidad, origen, etc., todo en el mismo lugar. En cuanto a la participación, se refiere a la calidad de su experiencia en la escuela, teniendo en cuenta sus voces, las opiniones de sus propios alumnos, y ser conocido y bienvenido en el grupo. El éxito está ligado a los resultados de aprendizaje en el currículo de cada país. El siguiente aspecto que proponen los autores para mostrar una perspectiva diferente de la educación es que la inclusión requiere la identificación y remoción de barreras, entendidas como "todos aquellos factores contextuales que dificultan o limitan el acceso de los estudiantes a una educación adecuada y oportunidades de aprendizaje.

Surgen en las interacciones de los estudiantes en diferentes contextos: con personas, políticas, instituciones, culturas, entornos económicos y sociales" (Booth) (2000), lo que dificulta el ejercicio efectivo de los derechos, en particular

el surgimiento de la educación inclusiva. También afirman que la inclusión se enfoca específicamente en grupos de estudiantes que pueden estar en riesgo de marginación, exclusión o fracaso académico, lo que significa enfocarse en oportunidades, habilidades, retención, participación y aprendizaje institucional para grupos o estudiantes en desventaja. Por otro lado, si hablamos de inclusión social o educación, la frase misma se refiere a nuestra inclusión - dentro del marco institucional. En el contexto histórico de las instituciones sociales y educativas (Bello) (2013), cuando las personas se consideran una persona común, surge la idea de que quienes no ingresan a esta normalidad son diferentes y, por lo tanto, deben tomar medidas para 'incluirlos'. normalizarlos o normalizar el apoyo para ellos, por ejemplo, en un contexto escolar, un programa al que la gente "común" tiene acceso, sin embargo, si tienen dificultades para acceder a las clases, qué pueden hacer, pero debido a este comportamiento son excluidos debido a la forma específica en que exhiben esta diferencia es desconocida. En el discurso se reconocen los derechos diferentes, la autodeterminación y la autonomía de la comunidad escolar, pero no existe una voluntad política de cambio social y escolar para lograr la diferencia, la diferencia y la diversidad. (Bello) (2013) Considerando este cambio en la sociedad, teniendo en cuenta la heterogeneidad del otro - a través de la aprobación del otro - la otra persona tiene sus propias ideas, culturas, formas de ser que son diferentes a las que tiene La forma de juzgar son igual de legítimos.

En esta ignorancia, sin embargo, una persona puede caer paradójicamente en la exclusión, creyendo que se debe ayudar a diferentes personas, tomando acciones que la homogeneización las ve necesarias, sin tener en cuenta las necesidades reales de los demás. En ese sentido, por tanto, la atención o apoyo que se les puede dar debe ser con una comprensión de lo que la otra parte quiere o demanda, y esto sólo se puede dar en el diálogo democrático de la sociedad. (Duque) (2016) La educación inclusiva debe tomar en cuenta la diversidad de la población y atender las necesidades de todos, por lo que las instituciones educativas como el Estado deben esforzarse en proteger los derechos de los niños, niñas y jóvenes, en especial de las personas con discapacidad. En consecuencia, lograr la inclusión es un vehículo del Enfoque que consiste en desarrollar un nivel estratégico para que todos puedan acceder a la información y ejercer sus derechos y obligaciones como personas y ciudadanos. En extractos

del manual estratégico rumano para apoyar la educación inclusiva, varios estudios indican que la educación inclusiva está asociada con cambios en aspectos de políticas y prácticas. Por lo tanto, las escuelas deben pensar en formas de eliminar las barreras a la información y la participación para lograr la permanencia y la realización de los derechos garantizados, en este caso los derechos de las personas sordas. Teniendo en cuenta que las personas sordas son minorías étnicas, no conocen el idioma y necesitan acceso a la información diseñada para la mayoría de las personas, estamos buscando medidas para facilitar el acceso a la información y la comunicación para la mayoría de las personas. el idioma es el de señas colombiano. Idioma, para lograr esto, requiere ajustes razonables para mejorar el dominio del español escrito, como segundo idioma y otras formas de asistencia, para facilitar el acceso continuo Adquirir conocimientos a través de los canales sensoriales existentes, con la ventaja de los niveles de aprendizaje, a través de las habilidades lingüísticas Desarrollo para construir y preparar un lenguaje más inclusivo, mediante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, como es el caso de la creación de aulas apoyadas. Por las razones anteriores, es necesario analizar otros estudios que beneficien a la comunidad Sorda para mejorar la competencia y el progreso de la lectura y la escritura mediante el uso de la tecnología para restaurar experiencias positivas y analizar los resultados. Los resultados obtenidos... Se basan en diferentes criterios psicológicos. aspectos y La teoría lingüística explica que las dificultades de los sordos se manifiestan por un conocimiento oral insuficiente, dificultades para comprender diccionarios y diccionarios y los efectos negativos en la predicción, inferencia y organización. parte. También se ocupa de la comprensión lectora, un proceso cognitivo complejo que requiere conocimiento y fluidez del lenguaje hablado, así como experiencia socioemocional.

Recursos técnicos que cubran las necesidades educativas relacionadas con la comprensión lectora de los alumnos sordos, cualquier programa informático o software que facilite la comprensión lectora y la planificación de lecciones, y la práctica realice los ajustes necesarios. Las aplicaciones informáticas pueden ser una herramienta integrada que permita a los estudiantes diversificarse y una

forma de promover y desarrollar habilidades sociales, comunicativas y lingüísticas.

Según Sánchez, (2018) En un estudio de literatura sobre el uso de la asistencia técnica en la enseñanza al desarrollar estrategia de comunicación en la educación de estudiantes con discapacidad Audoriva student exist. Métodos de comunicación y estrategias de desarrollo de la comunicación. Al respecto, consulté a varios autores, Elliot (2007), Vogler (2006), Huenerfauth (2007), Mulsselman (2000), Fotinea (2007), Loureiro (2005); Los resultados fueron los siguientes: Inicialmente, la gran mayoría de los padres no entendían el lenguaje de señas, razón por la cual las personas sordas enfrentan bajos niveles de desarrollo del lenguaje en lectura y escritura; además, las personas con discapacidad auditiva tienen dificultad para leer "CloseCaption"; Ante esta situación se ha realizado el diseño de una imagen para que los niños de 7 a 10 años adquieran conocimientos y sugerencias con resultados positivos.

La Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín es un ejemplo de la descentralización del Gobierno Regional de San Martín, vinculado técnica y normativamente al Consejo Regional de Educación, el Ministerio de Educación responsable de promover, coordinar y evaluar el desarrollo de la educación, la ciencia y la tecnología. De acuerdo con la política de descentralización departamental, la cultura, el entretenimiento y el deporte de la provincia; La Administración Local de Educación de San Martín tiene a su cargo la planificación y ejecución de los gastos, que van desde Tarapoto, Cabo Alberto Leveau, Cacatachi, Chazuta, Chipurana, El Porvenir, Himbayoc, La Banda de Shilcayo, Papaplaya, San Antonio, Sauce, Shapaja y como unidad ejecutora No. 301 Educación Bajo Mayo a unidades locales de administración educativa en las provincias de Picotta y El Dorado.

MISIÓN: La región San Martín impulsa el desarrollo de la industria educativa, a través de la autoridad educativa local buscando que cada ciudadano tenga la mejor oportunidad y medios para adquirir conocimientos y saberes, fortalecer el aporte de la formación en contextos socioculturales e interculturales con el fin contribuir al mejoramiento del pueblo peruano, contribuir al desarrollo humano.

VISIÓN para 2021: la educación en la región de Saint-Martin se basa en un enfoque justo y de calidad de las personas, la ciencia y la tecnología, utilizando métodos de gestión democráticos y descentralizados, que conducen a la formación de personas competitivas, críticas y creativas que desarrollan proyectos personales y de vida y se integran colectivamente a los procesos económicos, políticos, sociales, culturales y ambientales, con una valoración del carácter amazónico, su aporte a la cultura general y al desarrollo humano.

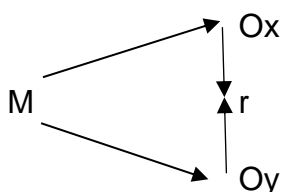
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño del estudio

Tipo de estudio: Es básico cuyo propósito consiste en avanzar en el conocimiento para obtener análisis o tics que beneficiarán a la comunidad en un futuro próximo es fundamental para los beneficios socioeconómicos a largo plazo y, a menudo, no es aplicable al uso de la tecnología. (Hernández) (2014) porque se han observado variables (administración educativa y discapacidad).

Diseño de investigación: Esto está diseñado sin manipular variables y se hace sin manipular variables intencionalmente, simplemente observando el fenómeno en su entorno natural y luego analizándolo. Nuevamente, es de corte transversal porque define un cierto período de tiempo, y es de correlación descriptiva porque se establecerá la relación entre las variables en estudio. Hernández (201)

El diagrama del diseño de investigación es de la siguiente manera:



Dónde

Ox : Gestión Institucional

r : Relación

Oy : Inclusión educativa

M : Muestra del estudio

3.2. Variables y Operacionalizaciones

Variable

V1: Gestión institucional

V2: Inclusión educativa

Operacionalizaciones

Se encuentra en el anexo del estudio

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Es un grupo de seres humanos que cumple con rasgos similares. (Hernández) (2014)

La población está conformada por padres de familia de instituciones educativas especializadas de la ciudad de Tarapoto de la Ugel San Martín, en tal sentido la población estudiada estará conformada por 100 padres de familia, entre niños y niñas.

Criterios de selección

En la encuesta actual, no hubo criterios de inclusión o exclusión porque los estudiantes eran monitoreados continuamente y la población era pequeña.

Muestra

Según Hernández (2006), esto nos dice que la selección de ítems no depende de la probabilidad, sino de razones relacionadas con las características de la encuesta o de la persona que toma la muestra. Aquí, depende del proceso de toma de decisiones de un individuo o un grupo. La muestra será 100 padres de familia.

Muestreo

No probabilístico, ya que se desarrolló con toda la muestra, sin existir margen de confusión.

Unidad de análisis

Estudiantes de la Ugel SM.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

Técnica

Se desarrolla en este trabajo que la encuesta, en base a su asequibilidad y practicidad, permite obtener los resultados esperados, permitiendo medir la gobernanza institucional y la inclusión educativa Educación de los estudiantes UGEL SAN MARTIN 2022.

Instrumento

El instrumento el cual permitió medir la gestión institucional en los estudiantes de la UGEL SAN MARTIN 2022, es el cuestionario consta de tres dimensiones: gestión organizacional, administrativa y pedagógica. Cada dimensión consta de

5 preguntas. La escala se ordenará con una puntuación de: 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces = Casi siempre 5 = Siempre.

El instrumento para medir la inclusión educativa es el cuestionario cuya finalidad es conocer el nivel atención en los estudiantes con discapacidad de la UGEL SAN MARTIN 2022. El cuestionario consta de dos dimensiones: políticas y prácticas inclusivas, la primera dimensión consta de 8 preguntas y la segunda de 6. La escala se ordenará con una puntuación de: 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces = Casi siempre 5 = Siempre.

Las herramientas de estudio serán avaladas por tres especialistas en el campo de estudio y quienes deberán ser validados.

La confiabilidad de la herramienta estará determinada por la técnica estadística del coeficiente Alfa de Cronbach. Para que el instrumento sea confiable, el valor obtenido debe ser mayor a 0.70 (Hernández) (201).

Validez

Los instrumentos del estudio son avalados por tres especialistas en el campo del estudio y tienen requisitos de validación.

Variable	Nº	Especialidad	Evaluacion de validez	Analisis del experto
Gestión institucional	1	Especialista	4.9	Es aplicable
	2	Especialista	4.6	Es aplicable
	3	Especialista	4.7	Es aplicable
				Es aplicable
Inclusión	1	Metodologo	4.9	Es aplicable
	2	Especialista	4.7	Es aplicable
	3	Especialista	4.8	Es aplicable

En esta tabla, para la primera variable, en promedio, dan un total de ,73, lo que equivale a un 95 % de similitud, y para la segunda variable, en promedio, dan un total de ,8, ídem se refiere a un 96º puntaje de

similitud, a nivel de los criterios de evaluación de cada experto consultado; De esta forma, se ha determinado que los instrumentos tienen un buen grado de aceptabilidad.

Confiabilidad

La fiabilidad de la herramienta se decidió mediante el método estadístico de coeficiente Alfa de Cronbach. Para que el instrumento sea confiable, el valor obtenido debe ser mayor a 0.70 (Hernández, et al., 2014).

Observación de fiabilidad de Competencias laborales

Análisis de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válidos	54	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	54	100,0

a. La exclusión por lista está basado en todas las variables del proceso.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,975	15

Resumen de fiabilidad de Inserción laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válidos	54	100,0
	Excluido	0	,0

Total	54	100,0
a. La eliminación por lista está basado en todas las variables del proceso.		

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,983	15

3.5. Procedimiento

Para cada variable, se han desarrollado herramientas para recopilar información, estas herramientas serán revisadas por expertos y su confiabilidad será probada por el Alfa de Cronbach, luego de lo cual se obtendrá el permiso de investigación del instituto de investigación, después de explicar el propósito de este estudio. , se llevará a cabo para realizar una encuesta. Método de análisis de datos

Este proceso se realizó con datos cuantitativos, dos de los cuales fueron ordenados y procesados mediante el programa estadístico SPSS V25. Además, la estadística descriptiva se utiliza para analizar cuestiones de centralización y dispersión: frecuencia, porcentaje, media, desviación estándar, etc. ; Para medir el éxito y probar conjeturas, utilice el coeficiente de Pearson para establecer relaciones entre variables. Este coeficiente toma un valor de -1 a 1, indicando si es directamente dependiente (coeficiente positivo) o inversamente dependiente (coeficiente negativo), y 0 es completamente diferente, como se muestra en la siguiente figura.

3.6. Aspectos éticos

Este trabajo se alineó a los fundamentos éticos transnacionales como el de beneficencia, buscando crear el bien a la organización informante y a las personas involucradas, no maleficencia, evitando en todo momento perjudicar a la institución y los trabajadores que participaron voluntariamente en el estudio, en cumplimiento del principio de autonomía, donde no hubo presión alguna para su participación y justicia, teniendo en cuenta y realizando cada paso del estudio conforme lo planificado. Asimismo, el estudio se estableció de acuerdo a los lineamientos de la Universidad César Vallejo, también se menciona el uso de lo

dispuesto en la séptima edición de la APA, se respetarán los derechos de autor y los derechos de propiedad intelectual de cada autor.

IV. RESULTADOS

4.1. Nivel de gestión institucional que aplica en personas con discapacidad la UGEL San Martín 2022.

Tabla 1

Nivel de gestión institucional que aplica en personas con discapacidad la UGEL San Martín 2022.

Nivel	Intervalo	N°	%
Bajo	15 - 35	29	29%
Regular	36 - 55	50	50%
Alto	56 - 75	21	21%
Total		100	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a padres de familia.

Interpretación:

Nivel de gestión institucional que aplica en personas con discapacidad la UGEL San Martín, posee un nivel “Regular” de 50% (50), siendo el de mayor porcentaje, el nivel “Bajo” alcanzo un 29% (29). Mientras el nivel “Alto” obtuvo un 21% (21).

4.2. Grado de inclusión que maneja la UGEL San Martín 2022.

Tabla 2

Grado de inclusión que maneja la UGEL San Martín 2022.

Nivel	Intervalo	N°	%
Bajo	14 - 32	27	27%
Regular	33 - 51	47	47%
Alto	52 - 70	26	26%
Total		100	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a funcionarios, Sede Tumbes.

Interpretación:

El grado de inclusión que maneja la UGEL San Martín obtuvo un nivel “Regular” con porcentaje de 47% (47), siendo el que se destaca. El nivel “Bajo” alcanzo un 27% (27) y el nivel “Alto” un 26% (26).

Análisis correlacional

Se presenta un estudio de correlación para determinar la relación entre las hipótesis de investigación; use Pearson en su coeficiente de correlación lineal o el coeficiente de Spearman; obtuvo los mismos resultados que las pruebas de normalidad.

Tabla 3

Normalidad del estudio

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	Gl	Sig.
Gestión institucional	,205	100	,000
Inclusión educativa	,125	100	,001

*. Esto es un borde inferior de la significación verdadera.

a. Mejoramiento de significación de Lilliefors

Interpretación:

Se presenta un estudio de correlación para determinar la relación entre las hipótesis de investigación; use Pearson en su coeficiente de correlación lineal o el coeficiente de Spearman; obtuvo los mismos resultados que las pruebas de normalidad.

4.3. Relación entre la gestión institucional y la inclusión educativa en personas con discapacidad en la UGEL San Martín 2022.

Con anterioridad se plantea la hipótesis:

Ho : La gestión institucional no se relaciona significativamente con la inclusión de las personas con discapacidad en las escuelas durante la UGEL San Martín 2022.

H₁ : La gestión institucional se relaciona significativamente con la inclusión de las personas con discapacidad en las escuelas durante la UGEL San Martín 2022.

Nivel de significación:

Es menester considerar el valor de 0,05; representación confiable al 95 %.

Tabla 4

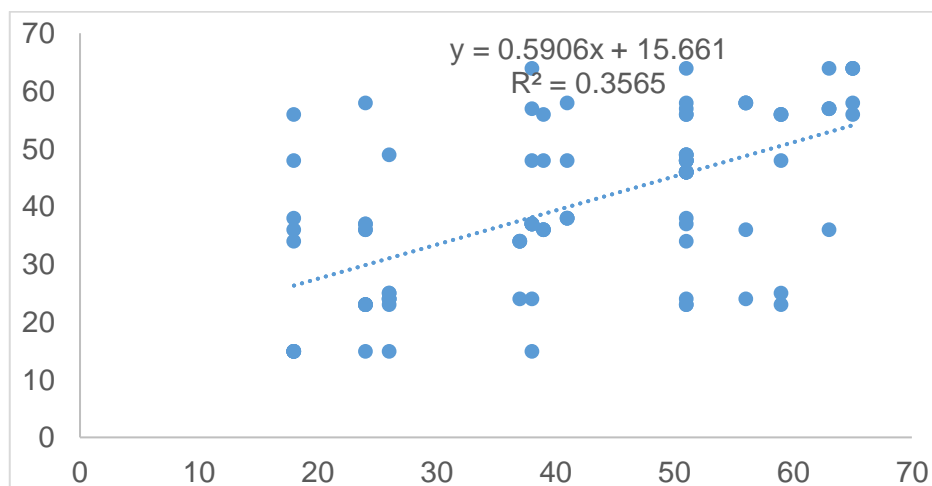
Relación entre la gestión institucional y la inclusión educativa en personas con discapacidad en la UGEL San Martín 2022

		Gestión institucional	Inclusión educativa
Rho de Spearman	Coefficiente de relación	1,000	,586**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	100	100
	Coefficiente de relación	,586**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	100	100

** . La correlación es muy importante al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Base de datos de SPSS ver 25.

Figura 1. *Dispersión de la gestión institucional y de la inclusión educativa en personas con discapacidad en la UGEL San Martín 2022*



Fuente: Base de datos en SPSS ver 25.

Interpretación:

Observamos una asociación entre la gobernabilidad institucional y la inclusión de personas con discapacidad en las escuelas durante la UGEL San Martín 2022. Gracias a un estudio estadístico de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0.586 (correlación moderadamente buena). OK, el p-valor es similar a 0.000 ($p\text{-value} \leq 0.01$), por lo que se acepta la hipótesis alternativa de que existe una relación significativa entre la gestión institucional y la educación. la relación de inclusión de las personas con discapacidad en la UGEL San Martín 2022. Para el estudio de números dispersos, solo el 35,65% de la tasa de inclusión escolar se debe a la gestión administrativa.

V. DISCUSIÓN

A continuación, compare los resultados con otros estudios, iniciando con el grado de gestión institucional de la UGEL San Martín, que posee un nivel “Regular” de 50%, el “Negativo” con un 29% y un nivel “Positivo” con un 21%; dicho resultado permite inferir que la gestión institucional debe ser mejorada para poder alcanzar sus propósitos institucionales, por lo que es pertinente realizar mejoras estructurales y funcionales para articular los distintos procesos y alcanzar los objetivos trazados.

En este sentido, a diferencia del estudio de Manrique (2019), que sugiere que la gestión pedagógica está relacionada con la eficacia de la docencia en las instituciones educativas inclusivas, también permite desarrollar investigaciones pertinentes, a partir del contexto de la implementación de políticas que tienden a potenciar y fortalecer la capacidad de gestión educativa de muchos directores de escuelas inclusivas, demostrando un impacto en la mejora de la eficacia docente. Esto, porque difiere mucho de los resultados del estudio, porque Manrique destaca la eficacia del profesorado, el mismo se introduce en una política; lo que significa que tiene un interés nacional, está en la agenda política.

El estudio también encuentra el grado de inclusión en la UGEL San Martín, en donde se obtuvo un nivel “Regular” con 47%, seguido del nivel “Bajo” con un 27% y un nivel “Alto” de 26%, lo encontrado hace de ver que el 74% de inclusión es regular y baja, representado casi las tres cuartas partes del cien por ciento, ello indica una gran brecha de inclusión que tiene que cerrar, lo que significa realizar esfuerzos y compromisos institucionales para iniciar un trabajo en equipo con miras a cerrar las brechas.

Al contrastar con el estudio de Cruz's (2019), quien menciona que es importante saber lo que sabe una persona con discapacidad; más bien una práctica educativa que podría calificarse de inclusiva y preocupada por saber hacer ajustes sustanciales al currículo y construir un espacio rico en relaciones que permita la participación de los estudiantes, todas las personas y el colectivismo como factores que continuamente “jalan” los aprendizajes, que es grupal y objetiva más que individual o personal. De lo

mencionado se puede denotar que es importante e involucramiento de los beneficiarios directos para alcanzar resultados tangibles. Por lo tanto, la mirada de Cruz's está centrada en el individuo, lo que ocurre lo contrario con el estudio que solo se enfoca en la parte de la gestión institucional, en lo que no pone en sitial adecuado a los ríosficiarios directos.

Por su parte, Amortegui (2018) en su investigación menciona que existen vacíos teóricos en la atención a los estudiantes con necesidades educativas especiales. Se han identificado los principales contenidos formativos que caracterizan la formación del profesorado de Educación Primaria en materia de pedagogía con los alumnos desde el punto de vista de la educación inclusiva. Lo anterior es una realidad constante donde la inclusión es la condición última de las personas con discapacidad, por lo que debe ser incluida en los planes y programas para tener un mejor impacto en los resultados. Este estudio es similar en que la inclusión se logra a un ritmo constante, sin la necesidad de desarrollar acciones institucionales más grandes para llenar los vacíos.

De igual forma, el estudio mencionó que la gestión institucional y la inclusión escolar de las personas con discapacidad en la UGEL San Martín, con un coeficiente de Spermman de 0,586, mostró una correlación moderadamente positiva; con un valor de p de 0,000 (valor de $p \leq 0,01$). De igual forma, el 35,65% de los alumnos son admitidos en el colegio por gestión administrativa. Según este análisis, la gestión institucional está relacionada con la inclusión, aunque esta tiene otros factores que interfieren para lograr una mayor inclusión de las personas con discapacidad.

Al contrastar con el estudio de Nomberto (2020) que acepta la existencia de una relación directa, alta y significativa (Sig et al; 0,05), entre la educación inclusiva y los resultados del desempeño docente, mostrando que, a mayor puntuación en educación inclusiva, mejor será la eficacia de la enseñanza. Además, también se encontró que existe una correlación directa, moderada y significativa (Sig et al; 0,05), entre la dimensión inclusión cultural de la variable enseñanza inclusiva y los pellets de desempeño docente. Resulta que cuanto mayor es el puntaje en el aspecto de inclusión cultural, mejor es

la efectividad de la enseñanza. Dichos hallazgos del estudio, hace de ver la importancia de la enseñanza y toma a la cultura como elemento gatillador para cerrar brechas y alcanzar mejores indicadores de inclusión. Pues el estudio, no se relaciona con los hallazgos encontrados en la investigación.

De manera similar, Ramos (2019) encuentra un vínculo entre las habilidades geométricas y el aprendizaje de los estudiantes de séptimo ciclo de educación especial. Los resultados muestran efectos significativos en el aprendizaje de la geometría en los estudiantes, este estudio es relevante, ya que la gestión institucional tiene un efecto en los resultados del aprendizaje. Pero también enfatiza la experiencia docente para lograr resultados de aprendizaje proporcionales.

Por su parte, Isuiza (2017) demostró que los estudiantes con necesidades educativas especiales mejoraron su rendimiento académico luego de aplicar el proceso de inclusión. Se demuestra que es adecuado incluir estrategias operativas para potenciar el desempeño docente reflejado en los estudiantes. Este hallazgo difiere del estudio porque el alcance es institucional e inactivo.

Finamente, Flores (2019) menciona que los vínculos amicales afectan grandemente el clima institucional en las escuelas inclusivas del segundo grado, El valor de chi-cuadrado es de 26.197 que es menor a 0.005, de igual forma los vínculos amicales afectan en gran manera la convivencia pacífica de los alumnos de 2° grado en la escuela, con un valor de chi-cuadrado de 1.189 que es menos a 0.005. No obstante, los vínculos amicales no afectan la convivencia democrática en las escuelas, y el valor de chi-cuadrado de 3267 es mayor a 0.51. Dicho hallazgo es de gran importancia para cerrar las deficiencias de inclusión.

VI. CONCLUSIONES

6.1. La gestión institucional y la inclusión escolar de las personas con discapacidad en la UGEL San Martín, a través del análisis estadístico Rho de Spearman, alcanzó un coeficiente de 0.586 indicando una correlación positiva moderada; y el valor p es 0,000 (valor $p \leq 0,01$). De igual forma, el 35,65% de los alumnos que ingresan a la escuela se debe a la gestión administrativa.

6.2. El nivel de administración institucional de la UGEL San Martín, que tiene un nivel "Frecuente" del 50%, concentra el mayor porcentaje, seguido de "Bajo" con un 29% y "Alto" con un 21%.

6.3. La inclusión en la UGEL Local San Martín logró "Frecuente" con un 7%, seguida de "Baja" con un 27% y "Alta" con un 26%.

VII. RECOMENDACIONES

7.1. A los directivos de la UGEL SM, fomentar estrategias donde se permitan mejorar la gestión institucional, con ello ampliar la cobertura de atención a personas con algún tipo de discapacidad, acortando las brechas de desigualdad.

7.2. A los funcionarios de la UGEL San Martín promover e implementar procesos que mejoren significativamente el nivel de gestión institucional para alcanzar sus propósitos institucionales.

7.3. A funcionarios de la UGEL San Martín, desarrollar un trabajo multisectorial y cooperativo para hacer frente a la exclusión educativa básica, con ello incrementar los índices de alfabetismo en la región San Martín.

REFERENCIAS

- Abad, C., Ferriol, F. y López, J. (2017). Ecocompetences in business management proposed from a bibliographic review. *Revista Chakiñan*, 15. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6294881>
- Aguilera, G., Nahuat, J. y Badillo, O. (2019). A Competence and Based Approach to Recruitment and Selection: family businesses in the State of Coahuila. *Mercados y Negocios*, 16. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5718/571860888005/571860888005.pdf>
- Albornoz, A. (2009). *Prevención, salud y seguridad laboral*. Caracas: 3° ed.
- Alles, M. (2010). *Dirección Estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias*. Lima: Berlin mgp.
- Alonso, L., Larrea, J., Bazurto, J., Vera, E. y Macías, A. (2019). Methodological proposal for the training of professional skills for students of Industrial Mechanics,. *Revista Espacios*, 9. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n29/a19v40n29p16.pdf>
- Ayuso, D., & Herrera, I. (2017). El liderazgo formas formas de gestión. *Ediciones Díaz de Santos*, 4-21.
- Casimiro, C., Tobalino, D., Casimiro, W. y Fernández, B. (2020). Labor competencies and professional training of initial education teachers in the district of Iurigancho in Peru. *Universidad y sociedad*, 10. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-444.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Brasil: McGraw- Hill.
- Correa, S. (2017). Incidencia de la Gestión por Competencias en el Crecimiento Empresarial. *INNOVA Research Journal*, 11. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5920542.pdf>
- De Becerra, A. (2008). *Seguimiento a egresados. Su importancia par alas instituciones de educación superior*. Lima: Teorias y Prazxis.

- Dominguez, A. (2017). *Investigación sobre las oportunidades de empleo para los profesionistas recién egresados utilizando BSC*. Mexico: Cenid.
- Duque, J., García, M., & Hurtado, A. (2017). Influence of emotional intelligence on job skills: An empirical study in employees at the administrative level. *Estudios Gerenciales*, 11. <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0123592317300475?token=123D7E6D1136CCC55FF54F2260B178F13382C6E9CA9DE6FE9EEC7ACC8090A2B5EB02266017B2D7DC3BECB9D125FBB1EB&originRegion=us-east-1&originCreation=20211215221000>
- Fachelli, S., Torrents, D. y Navarro, J. (2014). Does the Spanish university smoothed class differences in labour insertion? *Revista de Educación*, 27. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/261285942_La_universidad_espanola_suaviza_las_diferencias_de_clase_en_la_insercion_laboral/link/553136dc0cf20ea0a071a5c7/download
- Flores, C. (2018). *Competencia laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas. Período 2017*. Tarapoto, Perú: Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31573/flores_pc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Forcada, C. (2015). The Inclusion of People with Disabilities in Private Labour Market Private. *Revista Invenio* 18, 35.
- García, J. y Guitiérrez, R. (2006). Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: Cuestiones teoricas. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 269-293.
- García, J., Paz, A. y Cantillo, N. (2019). Strategy and skills for competitiveness: case of SMEs in the construction sector in Barranquilla. *Aglala*, 10. <https://doi.org/10.22519/22157360.1349>
- García, M. y Cárdenas, E. (2018). Job placement in higher education. The latin american perspective. *Educación XXI*, 25.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGraw-Hill.

Hernández, V. y Santamaría, N. (2018). Human talent management model for ONG competencies for distability Cuesta Holguín. *Ecociencia*, 36. <https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/111>

Ibarra, M. (2008). Evaluación de competencias en un contexto de aprendizaje mixto Cádiz. *Publicaciones de la Universidad de Cádiz*, 7-10.

Iroigin, L., & Vargas, A. (2002). Competencias laborales en los colaboradores del departamento de ventas . *Mexico*, 1- 30.

Lazzati, S. (2016). El gerente: Estrategias y lider del cambio: Más allá de la gestión operativa. *Ediciones Granica, Argentina*, 32-54.

Lopez, J. (2020). *Flexibilidad, protección del empleo y seguridad social durante la pandemia global del Covid-19*. Lima: IELAT.

López, P. y Villamil, H. (2019). Model follow up to graduates with emphasis on employability. *Revista Electrónica Gestión de las Personas y Tecnología*, 9. <https://www.redalyc.org/journal/4778/477865641003/477865641003.pdf>

Lora, H., Castilla, S. y Góez, M. (2020). Management by Competencies as a Strategy for the Improvement of Efficiency and Organizational Effectiveness. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 12. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/6291/5734>

Lucero, P. y Romero, R. (2016). Supported employment model for the employment of people with mild intellectual disability in Ecuador. *Revista Publicando*, 12. https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/106/pdf_1

- Manrique, G., Marcano, N. y Aular, J. (2017). The professional competence of preschool teachers at the initial educational level. *Omnia*, 16. <https://www.redalyc.org/pdf/737/73754834002.pdf>
- Martínez, P. y González, C. (2019). Personal and Interpersonal Competencies of University Students Entering the Workforce Validation of a Scale: Validation of a Scale. *Relieve*, 18. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6936489>
- Mauricio, F. (2017). Impact of the evaluation of labor competences in the effectiveness results of the essential activities of the positions, in an industrial organization of Ecuador. *Revista Publicando*, 26. https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/488/pdf_314
- Maury, S., Marín, J., Ortíz, M. y Gravini, M. (2018). Generic competences in students of higher education from the perspective of the Alfa Tuning Latin America and Ministry of Education, Colombia. *Revista Espacios*, 12. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n15/a18v39n15p01.pdf>
- Navarro, J. (2014). *La inserción laboral de los egresados universitarios: Perspectivas teóricas y tendencias internacionales en la investigación*. México: ANUIES: Dirección de Producción Editorial.
- Oliva, y. y Hechevarría, N. (2020). Behavior by competences. Elements that restrict his application. *Afcee*, 12. <https://anuarioeco.uo.edu.cu/index.php/aeco/article/view/5124>
- Oramas, R., Severo, T. y Valcárcel, N. (2013). Competencies and professional pedagogic performance to attain a professor model for the medical career. *Educación Médica Superior*, 12. <http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v27n1/ems15113.pdf>
- Palmar, R. y Valero, J. (2014). Competences and working performance of the managers in the autonomous institutions dependent of the mayoralty of Mara municipality in Zulia state. *Espacios públicos*, 31. <https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>

- Palmer, A., Montañó, J. y Palou, M. (2009). Generic skills in higher education. Comparative study of the views of employers and academics. *Psicothema*, de <https://www.redalyc.org/pdf/727/72711821015.pdf>
- Pastor, J. y Peralta, C. (2014). The labor insertion of spanish university. *Revista de la Asociación de Sociología de la Educación*, 15. <https://ojs.uv.es/index.php/RASE/article/view/10198/9456>
- Pérez, J. (2012). Labour Competences: Reforming of the concept, method to value them and to measure them to characterize people. *Revista Avanzada Científica*, 19. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3920458.pdf>
- Pérez, O. y Pinto, R. (2020). Determinants of Labor Insertion in University Graduates in México. *Ride*, 16. <https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/732/2602>
- Pérez, R. (2018). *Gestión por competencias y productividad en la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018*. Tarapoto, Perú: Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26049/Perez_AR.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Pineda, R. y Moreno, G. (2019). Instruments to Determine Job Insertion Factors in University Students. *Revista Hallazgos* 21, 17. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7148231>
- Rey de Castro, D., Gutiérrez, J. y Uribe, J. (2020). Management by competencies and its relationship with the work environment in a services, consulting and outsourcing company, Lima, Peru. *Produccion y gestión*, 10. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/view/17653/16193>
- Saavedra, M., Hidalgo, H. y Figueroa, A. (2019). Professional Skills and Labor Performance of Workers of the Regional. *Revista gobierno y gestión pública*, 21. <https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/128/115>

- Salas, R. D. (2012). Rationale for the competency and the work performance in the national health care system. *Educación Médica Superior*, 1-35.
- Salvá, M. (2008). Itinerarios de inserción socio laboral. *Revista de Formación y empleo N° 11*, 3-7.
- Sánchez, I., Sánchez, J. y Pinedo, A. (2020). Management Competences. Success Factor in Public Service Companies. *Universidad Libre*, 17. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/6716/6042>
- Schkolnik, M. (2005). *Caracterización de la inserción laboral de los jóvenes. Comisión Económica para América Latina y El Caribe*. Chile: CEPAL.
- Secretaría Nacional de la Juventud del Perú. (2015). *Informe Nacional de las Juventudes en el Perú 2015*. Lima: CD Copia S.A.C.
- Solano, J., García, D. & Uzcátegui, C. (2017). Employability And Job Placement Of The Recent Graduates Of The Business Management Career At The Metropolitan University. *Revista Universidad y Sociedad*, 7. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n4/rus12417.pdf>
- Solé, M., Sánchez, J., Arroyo, F. y Argila, A. (2018). University graduates and placement: an approach to the Latin American and Spanish panorama. *Revista CEA*, 8. Obtenido de <https://doi.org/10.22430/24223182.1048>
- Solsol, M. (2017). *Las competencias laborales y su relación con la gestión de buenas prácticas de los recursos humanos en el Centro de Salud "Punta del Este" de Tarapoto-2016*. Tarapoto, Perú: Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16682/Solsol_UM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tarazona, T. (2019). Strengthening work skills and quality management of public services. *Gaceta científica*, 8. <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/691/561>
- Torres, S., Cuesta, A., Piñero, P. y Lugo, J. (2018). Using evidences for labor competencies evaluation. *Ingeniería Industrial*, 12. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3604/360458488003/360458488003.pdf>

United Nations. (2001). *Recommendations to the high level group to the youth employment summit*. New York.

Zegarra, R. (2019). *Competencias genéricas y la inserción laboral en los egresados de la Facultad de Psicología UCV- Lima Norte, 2018*. Lima: Cesar Vallejo.

ANEXOS

Matriz de Operacionalización de variables

Título: Gestión institucional e inclusión educativa en personas con discapacidad en la Unidad de Gestión Educativa de San Martín, 2022

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión institucional	La gestión educativa, (Tejada A.) (2020) define la gestión como “el conjunto de acciones integradas para el logro de un objetivo a cierto plazo; es la acción principal de la administración y eslabón intermedio entre la planificación y los objetivos concretos que se pretenden alcanzar” (p. 57).	Es la capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada, no es una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, se medirá mediante sus dimensiones e indicadores.	Gestión organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Condiciones de la I.E - Desarrollo humano. - Clima institucional. 	Ordinal
			Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos - Infraestructura - Materiales y recursos 	
			Gestión pedagogía	<ul style="list-style-type: none"> - Aplicación de los procesos pedagógicos y didácticos. - Retroalimentación a los estudiantes 	
Inclusión educativa	UNESCO (1994), definió que un niño o una niña con necesidades educativas especiales es aquel que, en comparación con sus compañeros de grupo, tiene dificultades para acceder a los aprendizajes de los contenidos establecidos en el currículo. Por tanto, requiere que se incorporen a su proceso educativo mayores recursos.	Duque (2016), la educación inclusiva debe responder a la diversidad de la población y a satisfacer las necesidades de cada individuo. En consecuencia, las instituciones educativas como el Estado deben propender por garantizar los derechos de los niños.	Políticas	<ul style="list-style-type: none"> - Políticas de inclusión - Estrategias políticas. - Políticas de apoyo. - Políticas para participación de los padres. 	Ordinal
			Prácticas	<ul style="list-style-type: none"> - Prácticas en el aula. - Actividades de aprendizaje. - Reforzamiento. - Estrategias de aprendizaje. - Evaluación y planificación. 	

Matriz de consistencia

Título: Gestión institucional e inclusión educativa en personas con discapacidad en la Unidad de Gestión Educativa de San Martín, 2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos									
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión institucional y la inclusión educativa en personas con discapacidad en la UGEL San Martín 2022?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de gestión institucional en personas con discapacidad en la UGEL SM? 2022?, ¿Cuál es el nivel de inclusión educativa en personas con discapacidad que maneja la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín 2022?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la gestión institucional y la inclusión educativa en personas con discapacidad en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín 2022.</p> <p>Objetivos específicos Identificar el nivel de gestión institucional en personas con discapacidad en la UGEL SM 2022.</p> <p>Identificar el nivel de inclusión educativa en personas con discapacidad que maneja la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín 2022</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación significativa entre el nivel de gestión institucional en personas con discapacidad en la UGEL SM 2022.</p> <p>Hipótesis específicas: El nivel de relación entre la gestión institucional y la inclusión educativa en personas con discapacidad en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín 2022 es buena.</p>	<p>Técnica Cuestionario</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p>									
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones										
<p>Tipo: No experimental</p> <p>Diseño: Correlacional</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M((M)) --> V1((V1)) M --> V2((V2)) V1 <--> r V2 </pre> </div> <p>Donde:</p> <p>M: Muestra V1: Gestión Institucional V2: Inclusión educativa r : Relación entre ambas variables</p>	<p>Población La población estuvo constituida por los padres de familia de instituciones educativas de la ciudad de Tarapoto de la Ugel San Martín, en tal sentido la población motivo de estudio estará conformada por 20 padres de familia entre varones y mujeres.</p> <p>Muestra La muestra estuvo conformada por la los padres de familia de la Ugel San Martín</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Gestión institucional</td> <td style="text-align: center;">Dimensión organizacional</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Dimensión administrativa</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Dimensión pedagógica</td> </tr> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Inclusión educativa</td> <td style="text-align: center;">Políticas</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Prácticas</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Gestión institucional	Dimensión organizacional	Dimensión administrativa	Dimensión pedagógica	Inclusión educativa	Políticas	Prácticas
Variables	Dimensiones											
Gestión institucional	Dimensión organizacional											
	Dimensión administrativa											
	Dimensión pedagógica											
Inclusión educativa	Políticas											
	Prácticas											

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de gestión educativa

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

Estimado (a) amigo (a) a continuación se le presenta un conjunto de preguntas que debe responder de acuerdo a su percepción o vivencia, las cuales serán utilizadas en un proceso de investigación, que tiene como finalidad identificar el nivel de gestión educativa de la UGEL San Martín 2022.

Instrucciones:

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

Escala de medición	
Nunca	1
Casi Nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N.º	ÍTEMS DE GESTIÓN EDUCATIVA	ESCALA				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Gestión organizacional						
01	Considera Ud., que las instalaciones de la I.E. son óptimas.					
02	Considera Ud., que se promueve el desarrollo humano.					
03	Considera Ud., que se promueve la actualización y capacitación de los docentes.					
04	Considera Ud., que el clima institucional es óptimo.					
05	La propuesta curricular del centro responde a las NEE.					

DIMENSIÓN: Gestión administrativa					
06	Se cuenta con suficiente personal administrativo en la I.E.				
07	La infraestructura del lugar es óptima.				
08	Cada estudiante cuenta con una ficha psicopedagógica.				
09	Los materiales educativos son diseñados para desarrollar capacidades a partir de habilidades diferentes.				
10	Contamos con materiales especializados para personas con discapacidad.				
DIMENSIÓN: Gestión pedagógica					
11	Usted aplica todos los procesos pedagógicos en su sesión de aprendizaje.				
12	Usted aplica todos procesos didácticos de las áreas considerando personas con discapacidad.				
13	Usted utiliza materiales especializados para personas con discapacidad.				
14	Usted se ha capacitado y actualizado para enseñar a personas con discapacidad				
15	La evaluación es diferencial porque respeta los ritmos y estilos de cada estudiante.				

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de inclusión educativa

Datos generales:

N.º de cuestionario:

Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

Estimado (a) amigo (a) a continuación se le presenta un conjunto de preguntas que debe responder de acuerdo a su percepción o vivencia, las cuales serán utilizadas en un proceso de investigación, que tiene como finalidad conocer la inclusión educativa

en estudiantes de la UGEL San Martín 2022.

Instrucciones:

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

Escala de medición	
Nunca	1
Casi Nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N.º	ÍTEMS DE DISCAPACIDAD	ESCALA				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Políticas de inclusión						
01	Las políticas sobre necesidades especiales promueven la participación en actividades de clase regulares.					
02	Las políticas relacionadas con problemas de comportamiento se encuentran vinculadas con políticas de apoyo al aprendizaje.					
03	Existe una abierta y equitativa distribución de recursos en la escuela.					
04	Existe una política que alienta a los padres a ser partícipes					

	del proceso de aprendizaje de sus hijos.					
05	Los servicios externos (psicólogos, paramédicos) apoyan los esfuerzos encaminados a intensificar la participación de los alumnos.					
06	El estudiante recibe materiales tecnológicos del Estado para su desarrollo integral.					
07	El estudiante recibe reforzamiento académico.					
08	Existe una coordinación general de políticas de apoyo					
DIMENSIÓN: Practicas de inclusión						
09	Las actividades de aprendizaje se planifican pensando en todos los alumnos.					
10	Las actividades de aprendizaje desarrollan la comprensión y el respeto por las diferencias.					
11	A los alumnos se los motiva a responsabilizarse por su propio aprendizaje.					
12	Las explicaciones de los maestros ayudan a sus alumnos a encontrar el significado de las lecciones.					
13	Los maestros emplean una diversidad de estilos y estrategias de enseñanza.					
14	El personal directivo participa en el desarrollo de los procesos a través del monitoreo y acompañamiento, promoviendo reuniones de ínter aprendizaje.					

Validación de instrumentos

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Jarvis Dario Macahuachi Tananta
Institución donde labora : MACAHUACHI & MEJIA – CONTADORES ASOCIADOS
Especialidad : Maestro en Gestión Pública
Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión Institucional
Autor (s) del instrumento (s) : Victor Hugo Vily Chumbe

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión institucional , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión institucional .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Gestión institucional de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión institucional .				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión institucional .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					46	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y viable para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**II. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Mg. Jarvis Dario Macahuachi Tananta
 Institución donde labora : MACAHUACHI & MEJIA – CONTADORES ASOCIADOS
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Inclusión educativa
 Autor (s) del instrumento (s) : Victor Hugo Vily Chumbe

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Inclusión educativa , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Inclusión educativa .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Inclusión educativa de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. Inclusión educativa .				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Inclusión educativa .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		47				


(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

Instrumento coherente y viable para su aplicación

4.7

PROMEDIO DE VALORACIÓN:


 CPC. Mg. Jarvis Dario Macahuachi Tananta
 N° Matricula 18-1461

Tarapoto 30 de Junio del 2022



CPC. Mg. Jairo Darío Macabachi Tamayo
N° Matricula 16-1461



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Lic. Mg. Freddy Murrieta Silva
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Docente del Departamento de Idiomas
 Instrumento de evaluación : Para evaluar la gestión institucional
 Autor (s) del instrumento (s) : Victor Hugo Vily Chumbe

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.			X		
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión Institucional.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión Institucional.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión Institucional.			X		
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Se da validez al siguiente trabajo de investigación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Tarapoto, 29 de mayo del 2022

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Lic. Mg. Fredy Murrieta Silva
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Docente del Departamento de Idiomas
 Instrumento de evaluación : Para evaluar inclusión educativa
 Autor (s) del instrumento (s): Victor Hugo Vily Chumbe

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.			X		
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Inclusión educativa .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Inclusión educativa .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.			X		
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Inclusión educativa .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Se da validez al siguiente trabajo de investigación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Tarapoto, 29 de mayo del 2022



Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Lic. Mg. Boris Arce Saavedra
Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
Especialidad : Docente del Departamento de Idiomas
Instrumento de evaluación : Para evaluar la gestión institucional
Autor (s) del instrumento (s) : Victor Hugo Vily Chumbe

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión institucional.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión institucional.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión institucional.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cumple con los estándares para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

46

Tarapoto, 29 de mayo del 2022



Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Lic. Mg. Boris Arce Saavedra
Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
Especialidad : Docente del Departamento de Idiomas
Instrumento de evaluación : Para evaluar inclusión educativa
Autor (s) del instrumento (s) : Victor Hugo Vily Chumbe

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Inclusión educativa.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Inclusión educativa.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Inclusión educativa.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cumple con los estándares para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

47

Tarapoto, 29 de mayo del 2022



Sello personal y firma



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la organización:	RUC: 20187348341
"Unidad de gestión educativa Local San Martín"	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: <i>Milton Avidón Flores</i>	DNI: <i>01122917</i>

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Gestión institucional e inclusión educativa en personas con discapacidad en la Unidad de Gestión Educativa de San Martín, 2022.	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos Vily Chumbe, Victor Hugo	DNI: 70449198

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:


 GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
 Unidad de Gestión Educación Local
 UNIDAD EJECUTORA 3 0 1 - SAN MARTÍN
 Firma: Dr. Milton Avidón Flores
 (Titular o Representante Legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Base de datos

Variable: Gestión institucional

Nº	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	TOTAL
1	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	38
2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	51
3	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	18
4	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	24
5	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	51
6	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	26
7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
8	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	39
9	4	4	5	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	56
10	5	4	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	5	65
11	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	63
12	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	41
13	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	37
14	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	51
15	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	26
16	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	38
17	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	51
18	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	18
19	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	24
20	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	51
21	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	38
22	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	51
23	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	18
24	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	24
25	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	51
26	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	26
27	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
28	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	39
29	4	4	5	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	56
30	5	4	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	5	65
31	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	63
32	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	41
33	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	37
34	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	51
35	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	26
36	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	38
37	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	51
38	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	18
39	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	24
40	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	51
41	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	38

42	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	51
43	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	18
44	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	24
45	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	51
46	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	26
47	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
48	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	39
49	4	4	5	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	56
50	5	4	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	5	65
51	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	63
52	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	41
53	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	37
54	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	51
55	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	24
56	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	51
57	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	38
58	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	51
59	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	18
60	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	24
61	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	51
62	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	26
63	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
64	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	38
65	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	51
66	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	18
67	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	24
68	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	51
69	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	38
70	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	51
71	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	18
72	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	24
73	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	51
74	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	38
75	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	51
76	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	18
77	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	24
78	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	51
79	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	26
80	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
81	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	39
82	4	4	5	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	56
83	5	4	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	5	65
84	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	63
85	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	41
86	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	63

87	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	41
88	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	37
89	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	51
90	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	24
91	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	51
92	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	38
93	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	51
94	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	18
95	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	51
96	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	26
97	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
98	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	39
99	4	4	5	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	56
100	5	4	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	5	65