

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



**Programa Educativo Estrategico para desarrollar la cultura de
planificacion educativa , Institucion Educativa Gran Mariscal
Andrés Avelino Cáceres - Cusco 2019**

Tesis para obtener el Grado de Maestro en
Gestión Educativa

Autor

Zegarra Condori, Ernestina Cynthia

Asesor

Varas Boza, Lucy

Código Orcid-Asesor

0000-0001-7116-5185

Chimbote – Perú

2021

ÍNDICE

1. PALABRA CLAVE
2. TÍTULO
3. RESUMEN
4. ABSTRACT
5. INTRODUCCIÓN
6. METODOLOGÍA
7. RESULTADOS
8. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN
9. CONCLUSIONES
10. RECOMENDACIONES
11. AGRADECIMIENTO
12. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS
13. ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 01	48
Visión	
Tabla N° 02	50
MISIÓN	
Tabla N° 03	52
Objetivos	
Tabla N° 04	51
Estrategias y acciones	
Tabla N° 05	56
Organización y sistemas de control	

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 01	48
Visión	
Figura N° 02	50
Misión	
Figura N° 03	52
Objetivos	
Figura N° 04	54
Estrategias y acciones	
Figura N° 05	56
Organización y sistemas de control	

PALABRA CLAVE

Tema : Planificación, estrategia.

Especialidad : Gestión Educativa

KEYWORD

Topic : Transformational Leadership.

Specialty : Education Management

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

ÁREA	SUB ÁREA	DISCIPLINA
Ciencias Sociales	Ciencias De La Educación	Educación General (Capacitación Pedagógica)

TÍTULO

**Programa Educativo Estrategico para desarrollar la cultura de
planificacion educativa en la Institucion Educativa Gran Mariscal
Andrés Avelino Cáceres - Cusco 2019**

**Strategic Educational Program to develop the culture of educational
planning in the Educational Institution Gran Mariscal Andrés
Avelino Cáceres - Cusco 2019**

RESUMEN

El presente trabajo tuvo como objetivo conocer la planificación educativa en la Institución Educativa Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres, de la ciudad del Cusco. El tipo de investigación empleado fue el descriptivo, mientras que su diseño correspondió al no experimental. La población y la muestra quedó conformada por la misma cantidad, 33 docentes. Y el instrumento empleado para recolectar los datos fue el cuestionario. Los resultados indicaron que un total de 56 % asevera que la visión de la institución no lo desarrolla y un 11 % que a veces. Un 48 % asevera que no se muestra aptitudes positivas hacia una óptima misión institucional y el 14 % afirma que a veces. Un 44 % de la población encuestada, asevera no se demuestra aptitudes positivas para la lograr los objetivos y un 30 % asevera que a veces. Un 44 % de la población encuestada, asevera que en la institución educativa no se identifica en ejercer estrategias y acciones por el bien de la institución y el 33 % afirma que a veces. Y un 47 % de la población encuestada, asevera que en la institución educativa no se identifica en ejercer estrategias y acciones por el bien de la para institución y un 32 % afirma que a veces.

ABSTRACT

The present work had as objective to know the educational planning in the Educational Institution Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres, of the city of Cusco. The type of research used was descriptive, while its design corresponded to non- experimental. The population and the sample were made up of the same amount, 33 teachers. And the instrument used to collect the data was the questionnaire. The results indicated that a total of 56% assert that the vision of the institution does not develop it and 11% that sometimes. 48% assert that they do not show positive aptitudes towards an optimal institutional mission and 14% affirm that sometimes.

44% of the surveyed population asserts that they do not demonstrate positive aptitudes to achieve the objectives and 30% assert that sometimes. 44% of the surveyed population asserts that in the educational institution they do not identify themselves in exercising strategies and actions for the good of the institution and 33% affirm that sometimes. And 47% of the surveyed population affirms that in the educational institution they do not identify themselves in exercising strategies and actions for the good of the institution and 32% affirm that sometimes.

INTRODUCCIÓN

1.- Antecedentes y Fundamentación Científica

1.1 Internacionales

López, García y Martínez (2019) desarrollaron “La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en las instituciones de educación media superior. Universidad Autónoma de Baja California. México” en donde el objetivo fue identificar las funciones que tienen los directores y equipos directivos para mejorar el clima organizacional. La metodología que se empleó fue la cualitativa, con un diseño descriptivo. La muestra fue de 2685 docentes y el instrumento utilizado fue el cuestionario. Los resultados indicaron que el 85% de los encuestados sostiene que está en desacuerdo en la manera en que los directivos manejan la institución. La conclusión señala que una buena gestión directiva mejora de gran manera el clima organizacional y la convivencia.

Quintana (2018) en su investigación realizada con un enfoque cualitativo, indica que la gestión escolar es una herramienta de gobierno en Colombia para las políticas públicas que pretenden asegurar la calidad de la educación. El autor utilizó la revisión documental como método para estudiar diversos documentos y sintetizarlos según el objetivo de estudio. Los principales resultados en la investigación indican que la calidad educativa se debe entender o visualizar como un objetivo de las instituciones educativas entendiendo su realidad o situación, por lo que no se debe estandarizar o pretender homogeneizar el mismo nivel de calidad educativa para todas las instituciones educativas de un país o región. Cada institución educativa vive una realidad escolar diferente, según el contexto, el nivel de pobreza monetaria, área urbana o rural, tipo de familia al que pertenece el alumno y un sinnúmero de variables que determinan la condición del proceso enseñanza aprendizaje de los alumnos se debe determinar un estándar de calidad educativa. En tal sentido la gestión educativa debe ser una herramienta para tomar decisiones, teniendo en claro la realidad por la que atraviesa cada institución educativa del país.

Romero (2017) en su trabajo de investigación planteó como propósito general identificar la influencia que tiene la planificación estratégica en la calidad de la gestión educativa en la Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador. Metodología: de tipo cuantitativo y de diseño correlacional. La población fue de 1053 personas relacionadas directamente con la universidad, mientras que la muestra quedó compuesta por 263 personas, entre docentes, directivos, y otros empleados. El instrumentos de recolección de datos fue el cuestionario en la escala de Likert. Los resultados indicaron que existe una relación positiva del 86% entre la planificación estratégica y la calidad de gestión educativa.

1.2 Nacionales

Aranda (2020) en su trabajo planteó como objetivo principal cómo la planificación estratégica cómo se relaciona con la calidad de la gestión educativa en la escuela de posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Cerro de Pasco. Metodología: el tipo de investigación fue básica, mientras que el diseño fue no experimental de un nivel relacional. La población total del estudio fue de 380 docentes que pertenecen a la escuela de posgrado; mientras que la muestra quedó conformada por 191 docentes que fueron seleccionados mediante el muestreo probabilístico. Como instrumentos se emplearon dos cuestionarios, uno por cada variable de estudio. Los resultados de la investigación sostuvieron que el 62.30% de los docentes encuestados sostuvo que la misión está en un nivel medio, el 25.13% se encuentra en el nivel bajo, y el 12.57% en el nivel alto. En relación a la visión, el 43.89% afirmó que está en nivel alto, el 30.89% sostuvo que está en nivel bajo, y el 25.13% en nivel medio. De acuerdo a los objetivos, el 62.30% de los docentes afirmó que está en nivel medio, mientras que el 25.13% está en nivel bajo, y el 12.57% en el nivel alto. Con respecto a las estrategias, el 49.74% afirmó que está en el nivel medio, el 25.13% opinó que está en nivel bajo, y el 25.13% en un nivel alto.

Quispe (2020) presentó un trabajo de investigación de posgrado en donde su propósito fue identificar la relación existente entre el planeamiento estratégico y la calidad educativa en la Institución Educativa Viva El Perú, del distrito de Santiago, Cusco. El tipo de la investigación fue aplicada no experimental. El diseño de la investigación se basó en la transaccional correlacional. La población estuvo compuesta por 40 docentes de la mencionada institución educativa, mientras que la muestra quedó conformada por la misma cantidad por ser un número pequeño de docentes. Los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios en la escala de Likert (uno para el planeamiento estratégico y el otro para la calidad educativa). Los resultados hallados fueron: respecto a la misión, se obtuvo que el 45% de los docentes encuestados opinó que se encuentra en nivel regular, el 28% en nivel bueno, el 15% en nivel malo, y el 12% en un nivel excelente. Respecto a la visión, el 40% de los docentes encuestados afirmó que está en nivel bueno, el 38% en nivel regular, el 12% está en nivel excelente, y el 10% se ubica en nivel malo. Con respecto a los objetivos, el 35% de los docentes afirmó que se encuentran en nivel malo, el 30% en nivel regular, el 28% en nivel bueno, y el 7% está en nivel excelente. Con respecto a las estrategias, el 40% de los docentes encuestados afirmó que se encuentra en nivel bueno, el 38% se ubica en nivel regular, el 20% en el nivel malo, y el 2% está en nivel excelente. Finalmente, en relación al control el 33% de los docentes encuestados afirmó que se encuentra en nivel malo, el 33% está en nivel regular, el 30% en nivel bueno, y el 4% opinó que está en el nivel excelente.

Chilón (2018) en su trabajo desarrollado en las oficinas de la Dirección Regional de Salud de San Martín, Tarapoto, tuvo como objetivo determinar la relación entre la planificación estratégica y el desempeño laboral. La metodología utilizada fue la siguiente: el tipo fue no experimental y su diseño descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 106 trabajadores de la oficina de operaciones de la Dirección Regional de Salud San Martín. La técnica empleada para recolectar la información fue la encuesta y su instrumento el cuestionario. Los resultados hallados en la investigación fueron: el 37% de los entrevistados sostuvo que la planificación estratégica está el nivel inicio y el 25% sostiene que está en nivel desarrollo. Sobre el

desempeño organizacional, el 31% opinó que está en nivel malo y el 43% en nivel regular.

Sánchez (2018) realizó un estudio en la Institución Educativa Mercedes Indacochea Lozano, del distrito de Huacho, donde el objetivo fue determinar la relación entre la planificación estratégica y la gestión de la calidad. El tipo de investigación empleado fue el no experimental, y su diseño descriptivo correlacional. La muestra del estudio la conformaron 86 docentes de la mencionada institución educativa. Los instrumentos empleados fueron los cuestionarios. Los resultados indicaron que 41.9% de los docentes afirmó que el manejo del proyecto educativo institucional está en nivel regular, el 36% opinó que está en nivel deficiente, y el 22.1% sostuvo que está en el nivel eficiente. Además, el 40.7% de los docentes encuestados afirmó que la gestión administrativa está en un nivel regular, el 33.7% sostuvo que está en nivel eficiente, y el 25.6% dijo que está en nivel deficiente. También, el 45.3% de los docentes afirmó que la planificación está en nivel bajo, el 27.9% está en nivel alto, y el 26.7% se encuentra en nivel medio. A su vez, el 67.4% de los docentes sostuvo que la organización está en un nivel medio, el 19.8% opinó que está en nivel alto, y el 12.8% se encuentran en nivel bajo. Finalmente, el 46.5% de los docentes encuestados sostuvo que el control está en nivel medio, el 36% afirmó que está en nivel bajo, y el 14.4% opinó que se encuentra en nivel alto.

Fundamentación Científica

Planificación Estratégica

La finalidad de planeación es adelantarse a los hechos que podrían afectar a la persona u organización ya sean factores internos o factores externos, teniendo en cuenta que para llegar al objetivo previamente trazado se tiene que tener en mente que lo planeado puede ser de acuerdo a la meta en largo, mediano o corto plazo.

¿Por qué se debería realizar una planificación estratégica?

Zavala (2003) afirma que: “Porque al otorgar una teoría ayuda a concebir a la organización y a los empleados sus estrategias para que las puedan aplicar mediante las acciones a emprender en ese período de tiempo hacia sus competidores en el mercado objetivo.

Para ello existe una serie de pasos o procedimientos a seguir, aquí le presento algunos pasos o procedimiento a seguir, que también pueden ser aplicados para gerentes corporativos

Preparación

Bryson (1998) también llamado “Plan de Trabajo” este sirve para capacitar sobre la planeación estratégica a toda la organización compuesta por líderes comprometidos a sacar adelante a la empresa.

Misión y visión de una planificación estratégica

Johnson (2001), comenta sobre la misión y visión siendo la razón de ser una estrategia anhelada por la empresa el cual van a cumplir desde los altos directivos hasta el trabajador de nivel bajo.

Objetivo:

Zavala (2003) Es crear un sistema de objetivos y políticas, para así tener en claro que es lo que se desea que sea la empresa

Valores de una planificación estratégica

El sistema de principios o creencias muy importante dentro de la organización. es uno de los principales procesos de toda organización siendo los cimientos o base de toda organización con lo que ha de constituir como empresa y explicar el por qué hace lo que hace cumplir las metas.

Las organizaciones son dinámicas y se adaptan bien al cambio constante de la globalización.

Si examinas las declaraciones de valores de una organización y comparas con otra encontrarás muchas diferencias. Cada una dice mucho sobre su cultura organizacional. Puede aprenderse mucho sobre una organización antes de entrar a ella pero cuando te topas con una organización diferente a la que no hayas estudiado antes te das cuenta que esta organización cuenta con otro tipo de cultura. La organización debe de contar con gerentes identificados con su institución para lograr crecer.

Es importante los valores porque ayuda a la comunicación de forma clara y precisa.

Los valores influyen en la forma de pensar y en el comportamiento de las personas, lo cual hace crecer a la organización.

Los valores de los líderes les da éxito personal y organizacional, ya que siguen como un estilo de vida.

Autrey (2006) la misión de la organización es lo que se proyecta que se debe hacer. La visión es a donde uno desea llegar. La misión es la dirección que toda organización se plantea dando a conocer quiénes somos y que sabemos hacer ; la visión es a dónde va la organización.

¿Qué es misión?

Dentro de la misión se describe lo que se quiere hacer, de qué sector es?, cuál es su mercado y quiénes son sus clientes para lograr sus metas.

Richard (2007) afirma que la misión es una herramienta especial de comunicación entre clientes, trabajadores, inversionistas, proveedores, competidores actuales y potenciales

Sánchez (2001) sostiene que la misión es la mira directa para dirigir planes y programas planteados en la compañía Continental Airlines.

¿Qué es visión?

La visión es como debería llegar a ser la institución en el futuro aplicando las estrategias, desarrollando sus capacidades organizadamente con la diferenciación y posicionamiento en el mercado. Para lo cual debe de responder a las interrogantes de ¿Cómo seremos?; ¿cómo deberíamos llegar a ser?.

Visión vs Misión

Las empresas elaboran la misión y visión de su negocio siendo documentos de guía para los gerentes y empleados que enfrentan los retos del mercado.

ANALISIS CONDICIONES

Thompson (1998) analiza la matriz FODA para elaborar las estrategias que le ayuden a lograr el éxito de la empresa aplicando las fortalezas y oportunidades como ventajas y cuidando las debilidades y amenazas del mercado teniendo el siguiente:

Componentes de un análisis FODA

FACTORES QUE FAVORECEN EL LOGRO DE OBJETIVOS	FACTORES QUE OBSTACULIZAN EL LOGRO DE OBJETIVOS
FORTALEZAS	DEBILIDADES
OPORTUNIDADES	AMENAZAS

Avelina (1994) sostiene que el análisis FODA, ayuda a:

- Determinar las potencialidades de la empresa para lograr los objetivos trazados.
- Sensibilizar al propietario de la empresa sobre los percances que se puedan presentar y poderlos enfrentar.
- Acceder eficazmente a los factores positivos y compensar los resultados negativos.

El análisis FODA es un instrumento de gestión que ayuda a gerenciar en las organizaciones públicas y privadas, que ayudan a supervisar y evaluar los factores influyentes en el desarrollo de la visión, misión y objetivos trazados como metas.

¿Qué son las Fortalezas?

Es la ventaja que tiene la empresa frente a su competidor y cumple con sus objetivos

¿Qué son las oportunidades?

Es una ventaja que tiene la empresa para aprovechar lo mejor del mercado y cumplir con sus objetivos.

¿Qué son las debilidades?

Es una desventaja de la empresa, pero debe de cuidar en no dejar ingresar por ese indicador a otras empresas.

¿Qué son las amenazas?

Es una desventaja que deben de estar atentos a las acciones de los competidores para cumplir con los objetivos.

Oportunidades vs Amenazas

Adalberto (2006) afirma que haciendo el cruce del análisis FODA se puede plantear las siguientes preguntas:

- 1.- Con respecto a la empresa (¿Qué puntos fuertes tiene la construcción de operación de la empresa que ayude al cumplimiento de los objetivos?; ¿Qué aspectos débiles de la empresa pueden perjudicar a los logros de los objetivos?).
- 2.- Respecto al entorno (¿Qué condiciones se presentan en el entorno de la empresa que favorecería a la empresa en el logro de sus objetivos?; ¿Qué contradicciones se dan en el mercado que ponga en peligro a la empresa y no se cumpla los objetivos?).

Metas y Objetivos

Las estrategias seleccionadas ayudan a cumplir con las metas propuestas, maniobrando los recursos necesarios para ejecutar los objetivos de la empresa.

Es importante entender los objetivos de las empresas que son cumplidas en función a la aplicación de estrategias, llegando a su misión y visión de la empresa. Misión, metas y objetivos se encuentran definidos por las empresas que ayudan a un proceso de gestión como planificar, organizar, direccionar, racionalización de personal, controlar y evaluar.

Seguimiento y evaluación de un planeamiento estratégico

Koontz y O'Donnell (1987), para el seguimiento y evaluación del plan estratégico se resuelven los indicadores de gestión y se compara con las metas alcanzadas.

Este control del proceso de actividades programadas por parte de las personas previstas y con los recursos asignados, identificando variaciones y actualizando los aspectos necesarios.

La evaluación se centra en el grado de consecución de los objetivos asociados a las actividades, para identificar después los distintos factores, recursos humanos, recursos materiales, recursos económicos o no consecución de los objetivos.

La evaluación y las propuestas para el siguiente plan de gestión provendrán de los equipos confederarles, de los Servicios Generales y de las Comisiones. Será el consejo General quien consolide la evaluación y elabore, con estas aportaciones, el siguiente Plan de Gestión.

Las acciones cuyo desarrollo se ha propuesto para todo el período contemplado por el Plan Estratégico se han recogido en un documento denominado Desarrollo del Plan Estratégico que puede alimentar también los sucesivos planes de gestión.

Gestión educativa

Chiavenato (2007), refiere acerca de la Gestión está fundamentada en la necesidad de planteamiento por la dirección basada en numerosas metas y objetivos generales, así como la osadía de líneas maestras y el desglose y planificación general del

camino necesario. A este respecto, la gestión administrativa según (Chiavenato, 2007), es la realización de acciones, con el objeto de obtener ciertos resultados, de la manera más eficaz y económica posible.

Hablar de gestión de calidad en el entorno educativo es recientemente considerada en la literatura pedagógica. Se ha tratado de mejorar la educación en el transcurso de la historia, donde muchas propuestas no tuvieron sostenibilidad y solo quedaron así como propuestas, esto debido a las directrices educativas y a los métodos que se utilizaron. Las transformaciones a nivel educativo han procurado cambiar perspectivas cuantitativas como: las cifras de estudiantes beneficiados, cifras de escuelas, entre otros y cualitativos que adopten medidas para la mejora de la enseñanza y aprendizaje adaptadas a las exigencias que se dan en la agrupación. Lo que ocurre con la idea global de calidad también se da cuando hace énfasis a calidad en entornos educativos: es referente, subjetivo y discontinuo.

Asimismo, (Mortimore, 1991), hace referencia que las instituciones educativas de calidad son aquellas que van a fomentar el desarrollo de sus alumnos impartiendo una amplia sucesión de logros a nivel intelectual, social, emocional considerando el nivel socioeconómico, familiar y teniendo en cuenta sus saberes previos. Un método académico eficaz permite incrementar la capacidad resolutive en las instituciones educativas alcanzando objetivos.

La eficacia radica en el progreso de los estudiantes por conseguir un buen producto a partir de situaciones personales, y es conveniente tener en cuenta el progreso de los alumnos. Por ello, se debe enfatizar en cómo se da la calidad en el transcurso académico evitando valores absolutos a los resultados obtenidos.

Para, (Armada, Marquez, y Pérez, 2016), menciona según los valores el sistema educativo de calidad tiene las siguientes características de acuerdo a su capacidad:

- Está al alcance de la población.
- Entrega los medios y bienes personales, asociativos y materiales, teniendo en cuenta la necesidad del estudiante de esta manera todos tengan la posibilidad de fomentar su progreso académico y personal.

- Genera una transformación en las instituciones educativas y académicas incentivando al cambio e innovación dentro de las aulas (propicia una reflexión de cómo es la práctica del docente y su trabajo colaborativo)
- Promueve que el alumno participe de una manera activa en su aprendizaje y también en su convivencia con la institución, conservando los valores, sintiéndose respetado y valorado como individuo
- La familia participa y se involucra en la comunidad
- Generar un ambiente de tranquilidad para el desenvolvimiento del profesorado y demás personales.

El autor trata de explicar la idea de calidad en la educación y lo relaciona con el existir del objeto, que si es el mismo no pierde su calidad.

Por ello, se infiere que la educación tiene calidad y esta puede ser de un alto nivel a un bajo esto va a depender de como las cualidades se acerquen o alejen de los prototipos que están arraigadas en una historia sólida.

Por otro lado, la finalidad de la educación no está basada en la formación de personas idóneas, por el contrario, cada alumno debe desarrollarse según sus capacidades y potencialidades y así será capaz de poner su vocación al servicio de la comunidad

La educación no solo debe propiciar el saber en el estudiante sino también el saber hacer. El saber hacer está definida por la formación de una agrupación de cualidades que tiene la persona y no está limitada a un determinado espíritu crítico, por el contrario ayuda a que la persona sea más sociable. La educación no solo se basa en los productos finales, también toman en cuenta que es considerada como un espacio que va aclarar y entregar una dirección al manejo global y a los procedimientos con los que ejecuta su actividad como docente.

Asimismo, en la investigaciones de (Schmelkes, 1997), refiere que la calidad educativa tiene un concepto muy complejo y considera sus componentes además de que la enseñanza básica todavía no es real.

Para, (Casassus & Arancibia, 1997), hablar de calidad en la educación es algo significativo, emotivo con sentido movilizador y son manejadas ampliamente en el entorno, la parte fundamental es la ambigüedad.

Según la filosofía de modo general y lógico consideran que no es adecuada la definición a efectos de poder inmiscuirse en la calidad educativa. Es preciso hacer una definición, caracterización, ejemplificación, separación, restringir y expandir una noción son maniobras lógicas que ser desarrolladas en ellos mismos, para dar a conocer lo interior y que no quepan dudas acerca de lo sustancial de este concepto y hay limitación para producirse para delinear un acertado método que permita valorarlo.

Una enseñanza de calidad satisface los propósitos del grupo de los sectores de la sociedad que se dirige y lo realizan efectivamente logrando metas que tienen previstas, y estas se dan de acuerdo a los procesos culturales, haciendo uso óptimo de recursos, beneficiándose óptimamente de los bienes necesarios para compartir y fijando las oportunidades de recibirla (beneficios sociales y económicos procedente de la misma) la distribución tiene que ser igual entre los diferentes sectores a las que estaba dirigida.

En lo que respecta a esta variable es una labor encaminada a producir y apoyar a la institución educativa, tanto en la pedagogía como en la administración.

También hace referencia a un conjunto de actividades que realizan las personas como: la democracia justa y eficaz, que pueda permitir a la niñez, juventud y a todas las personas de todas las edades a ser plenas, eficaces y responsables; para que en un futuro como ciudadanos sean competentes en edificar la democracia y el avance del país, acorde con su proyecto de vida y con su plan colectivo.

Asimismo, se entiende como un modelo que está constituido por un cúmulo de diferenciadas estrategias que conducen a la resolución de contrariedades, que deben estar caracterizados y claramente identificados. Con lo que respecta a la planificación

esto se lleva a cabo a realizar o ejecutar a un largo plazo, este estilo de gestión que se propone plantea objetivos a mediano y corto plazo; plantea más alternativas posibles para tomar las decisiones correctas y acertadas, además propone acciones de ajuste, la cual son prioridades y reciben un fuerte peso y eso permitirá señalar donde deben empezar las acciones a corto plazo.

Ahora en la actualidad los grandes retos de la gestión educativa, pide un cambio cultural en los directivos y un convenio, acuerdo con sus colaboradores en la cual, debe cambiarse el esquema verticalista a un esquema participativo, en donde todos los integrantes de la institución se involucren en la participación de toma de decisiones, hacer cambios del esquema formal, a una no formal pero eficaz, de un almacén institucional a un almacén sectorial, un almacén que inicie del compromiso de la comunidad como un todo, que tenga un jefe competente en su labor diaria en grupo y en su entrega de cuentas, siendo un gran desafío de la gestión educativa y también una gran responsabilidad para los que asumen el rol de líder en las instituciones educativas.

Con lo que respecta a gestión tiene mucha relación con la organización, ya que en la vida diaria del hombre está siempre en un sinnúmero de interacciones con otros seres y organismos. El hombre es grandiosamente amigable, comunitario y siempre está en contacto con otros; no puede vivir solo o separado, sino en compañía y contacto continua con su prójimo. Pero por sus restricciones personales, estos están en el deber de ayudarse los unos con los otros, conformando organismos para alcanzar un fin que, en forma solitaria, no se llegaría a lograr. La organización es un proceso de acciones debidamente lucidas y ordenadas de dos o más personas. La ayuda mutua del hombre es primordial para que haya organización. Y esto se da cuando existe lo siguiente; Chiavenato (2007):

- Seres humanos aptos para el diálogo
- Listos a colaborar en acciones colectivas,
- Lograr sus objetivos en común.

Teoría de la Organización

Se refiere al actuar de un líder gestor, para que alcance la satisfacción lo cual le convertirá en un hombre administrativo, y esto lo logrará con entendimiento, pesquisa y siendo metódico, se orienta con capacitaciones, incentivos y motivaciones, en beneficio de sus colaboradores Seltzer & Repetto (s.f).

Chiavenato (2007) aportó a la doctrina organizacional centrándose una perspectiva desde la forma del comportamiento del hombre, se basó en relaciones humanas. Concibió experimentaciones en empresas y se observó que algunos empleados estaban aislados, y no era porque querían estar solos sino porque su trabajo no les permitía estar en contacto con sus compañeros. Él lo consideraba que era una colectividad infecciosa. Este autor sostiene que la conducta en el trabajo algunas veces era por el efecto de conexiones de motivo y consecuencia fundamentadas en principios científicos y/o remunerativos, sino por lo opuesto, establecido por una sucesión de causas psicosociales que están presente en su centro de labores, por tal motivo necesita pertenecer a un grupo, poder participar en la elaboración de sus propias reglas y tomar las decisiones entre todos. El trabajo en las escuelas depende mucho del estilo de trabajo del director en compañía de todos sus colaboradores; este no puede llevar adelante a la institución solitariamente sino con la colaboración de toda la comunidad educativa.

Gestión Educativa Estratégica

Según Pozner (2000), Gestión Educativa Estratégica, es una manera de entender, estructurar y orientar, los sistemas educativos como la institución escolar. Sin embargo, esto solo es posible si los cálculos contextuales y las transformaciones estratégicas se reconocen como uno de sus fundamentos que antecede a la acción pedagógica, la proyecta y acompaña para que se logre un resultado práctico en la labor docente cotidiana proceso que genera decisiones específicas y comunicación.

Según la teoría de la organización del Instituto Internacional de Planificación Educativa (Buenos Aires), la organización educativa es un lineamiento de prácticas teóricas que se integran horizontal y verticalmente en el sistema educativo obligaciones sociales.

La Organización educativa puede considerarse a manera de acción construida por administradores, que gestionan un gran espacio organizativo. Es un conocimiento integral que puede conectar el conocimiento y el comportamiento, la ética, la eficacia, la política y la gobernanza en los procesos que conducen la mejora continua de las actividades educativas, explora y utiliza todas las posibilidades de la innovación como proceso constante. (Página 16).

Otros lo conceptualizan como "una serie de El proceso teórico y práctico de integración horizontal y vertical, sistema educativo cumple con sus obligaciones sociales."

Este modelo es "un conocimiento global que puede conectar el conocimiento con la acción, la ética con la eficacia y la política con la gobernanza en proceso que conduce a la mejora continua de prácticas educativas".

Propósitos de la Gestión Educativa Estratégica

Como señaló Yukl (2002), los objetivos básicos del modelo de gestión estratégica de la educación es promover habilidades colectivas y una gestión institucional innovadora, brindando así las condiciones para mejores resultados para los estudiantes. Prácticas, escuelas y docencia donde cada integrante de la escuela cumple con su compromiso con la educación de calidad este modelo educativo ha producido un proceso de mejora continua, partiendo del esfuerzo colectivo, la sistematización y aplicación constituyen sus conceptos básicos.

Su diversidad admite una participación seria en las actividades educativas. Necesita ser sintetizado, abstraído y matemático a través de elementos

complejos, únicos, diversos y distintivos. En este sentido, el modelo de gestión estratégica de la educación ofrece elementos previsiones e impactos.

Así como posibles correlaciones tratando de introducir nuevas vías en la educación.

Es decir, la huella cultural en constante cambio que avanza en las instituciones, las escuelas y la administración educativa empeora los resultados educativos. Su razón de ser en las escuelas y los grupos, la vida cotidiana está organizada, renovada y abierta al aprendizaje para desarrollar las tareas fundamentales de la educación para la vida.

Este enfoque tiene como objetivo promover nuevo estilo de gestión prácticas educativas y construcción de participación social que puedan cambiar el funcionamiento de la cultura organizacional y las instituciones educativas públicas.

La estrategia es apoyar acciones donde las escuelas decidan renovar localidad de los servicios educativos y los resultados académicos al realinear la administración de las agencias federales y estatales para aumentar el margen de toma decisiones.

Asesoramiento y apoyo de expertos para enriquecer la transición de la escuela. Espacio abierto Participación social y provisión de recursos gestionados directamente por la escuela.

Por eso, un prototipo de organización estratégica de la educación genera prácticas innovadoras, fomenta el trabajo colaborativo centrado en resultados con metas precisas, considera las evaluaciones como base para la mejora continua y avanza. Las escuelas son instituciones educativas dinámicas que crean oportunidades diferenciadas para todos los estudiantes. Aprendizaje apropiado en el presente y el futuro.

Encontramos en nuestra investigación que el liderazgo como factor social también depende de la gestión educativa construirlo, “El liderazgo es el valor, el ideal y el intercambio de ideas. (Pág. 19).

Componentes de la Gestión Educativa Estratégica

Se proponen los siguientes elementos para el proceso de mejora continua del plan escolar de calidad para cada centro educativo (México): Co-liderazgo:

Cuando se trata de cuestiones de liderazgo, está vinculado al gerente. Se basa en una encuesta realizada por personas que lo hacen habitualmente, más concretamente por directivos.

Sin embargo, en estas encuestas citadas por Loera (2003), las "buenas escuelas" son "un buen director", más bien, su éxito está vinculado a la estrategia que adopta, las actitudes y la forma particular en que gestiona la organización, independientemente de su presencia real en una actividad específica para la escuela. Es decir, se asigna la responsabilidad, comparten compromisos y otros tienen el poder de actuar e intervenir. (Página 88).

Además, Rosales (1997) alienta a los líderes a utilizar todas sus habilidades lógicas intuitivas, mejorar la satisfacción, el desempeño y la efectividad de los empleados, al tiempo que sirven como motivadores y agentes de cambio. Citó a Ferrer, quien dijo que se activaría.

Para Bolívar (2001), el liderazgo es participativo por parte del miembro de la escuela y permite la responsabilidad compartida de las acciones tomadas al establecer una cultura escolar calidad de grupo en beneficio mutuo con parámetros internos aumenta.

Esto no significa que los directores pierdan liderazgo, pero será más efectivo si todos participan por igual. Implica una relación cambiante entre poder y dominio social en la aprobación de decisiones. Mejora el autocontrol y autoaprendizaje empoderar a las instituciones de aprendizaje para que mejoren.(página 93).

En resumen, según Audirac (2002), la comunicación y participación activa de empleados se utilizan para superar las resistencias a una organización con el

fin de promover la cooperación entre los individuos que integran la organización ante el cambio.

En el caso de Senge (2005), la práctica de la visión compartida presupone no un simple hecho, sino la capacidad de componer una futura visión compartida para fomentar un compromiso genuino, una visión común no es una idea, sino una fuerza en el corazón de las personas que pueden construir un vínculo común en torno a misiones importantes.

Dimensiones

- Dimensión Institucional

Esta cooperará a reconocer los procedimientos cómo se organizan los que conforman la institución educativa para mejorar el desenvolvimiento y direccionamiento de esta (UNESCO, 2011).

También nos brinda un panorama para conocer como las instituciones educativas funcionan, teniendo en cuenta la organización y el estudio de las acciones que tienen que ver con los aspectos de estructura de cada una de ellas. Si consideran tantos los aspectos que pertenecen al esquema formal (los organigramas, la asignación de trabajos y la repartición de tareas, el empleo del tiempo y los ambientes), tanto los que forman parte del informalismo; relaciones, maneras de socializarse, formas en las labores diarias, actos públicos que reconocen a la escuela UNESCO (2011).

Asimismo, menciona que es primordial valorar y promover el progreso de capacidades, habilidades personales y/o equipo, tiene el propósito que las escuelas avancen y se desarrollen de forma eficaz, flexible y autónoma, accediendo a hacer adecuaciones y renovaciones por las demandas y versatilidad del entorno comunitario. Para lo cual, se debe tener comprensible las políticas de la institución, que se desligan de los fundamentos y percepción que encamina a la escuela y que se traducen en el modo en que se conduce la gestión. Por ejemplo, en la toma de acuerdos debe de haber niveles de participación, si existen o no los consejos

consultivos, quiénes forman parte de ello y qué compromisos aceptan, etc. UNESCO (2011).

Referente a esto, hace énfasis a la relación, interacción de forma grupal e individual que se da dentro de una institución con todos los colaboradores de la escuela; los docentes deben de estar involucrados en todas las actividades que se realicen, además deben de estar informados de la documentación que tiene la institución, también de participar en su elaboración, es muy importante que conozcan las políticas educativas para un mejor desenvolvimiento de la institución.

- **Dimensión Pedagógica**

Desarrollo primordial de la labor diaria en una institución y de las personas que forman parte de la enseñanza-aprendizaje.

La concepción de esta dimensión está inmersa al enfoque del proceso enseñanza-aprendizaje, como también en aplicación de estrategias didácticas y metodológicas pertinentes, proyecto curricular institucional, unidades didácticas, diversificación curricular, en el empleo de materiales, medios didácticos y una adecuada evaluación de los aprendizajes.

Implica además el trabajo que realizan los docentes correspondientes al uso de estrategias didácticas y enfoques pedagógicos, dominar planes y programas, identificar las formas y/o estilos de aprendizaje y la conexión, afinidad con sus colegas, la actividad de los profesores, las prácticas pedagógicas, la actualización y formación para reforzar sus competencias, hacer proyectos innovadores, u otros UNESCO (2011).

Según lo citado por la Unesco en esta dimensión explica acerca de la labor diaria que realizan los profesores en sus aulas para poder conseguir la enseñanza - aprendizaje en los niños, niñas y jóvenes, pero para que pueda cumplir con esa labor tiene que dominar estrategias, planificación, enfoques, asistir a capacitaciones para su debida actualización; pero no podemos dejar de mencionar que ahora se quiere una educación para la vida, ya que los jóvenes tienen que estar preparados para que se desenvuelvan de una manera correcta en la sociedad. A pesar de las

avenencias por parte del MINEDU los educadores hacen todo lo posible para brindar una educación completa y de índole para los estudiantes del país.

- **Dimensión Administrativa**

Hace referencia a incluir tareas y tácticas de administración del requerimiento humano, seguridad, higiene, de tiempo, económicos, materiales, y registro de la información que tiene que ver con la totalidad de los colaboradores de la escuela; como, además, la ejecución de la supervisión y la funcionalidad normada, obtiene por finalidad el beneficio para los procesos de enseñanza-aprendizaje. Busca llegar a acuerdos entre los intereses personales con los institucionales, de tal forma se pueda tomar acuerdos que impliquen acciones reales o concretas para conseguir las metas propuestas de la institución UNESCO (2011).

Unas de estas acciones reales es la administración de los colaboradores, desde la percepción laboral, distribución y apreciación de su desempeño; la organización de la información; cuidado de bienes, muebles e inmuebles; documentos, también sobre el uso financiero - contable, es decir la preparación de presupuestos. Todo esto va a permitir el progreso de la institución UNESCO (2011).

En esta dimensión referida a la administración, se tiene que realizar adecuadamente, para eso se tiene que seguir estrategias adecuadas y correctas, conocer en forma individual y profesional a cada uno de sus colaboradores para poder brindar la ayuda correspondiente y favorecer en una educación de calidad de la niñez y juventud, sobre todo poder fusionar los objetivos individuales con los de la escuela.

- **Dimensión Comunitaria**

Es el estilo en la que la escuela se vincula con la localidad que forman parte, percibiendo y entendiendo sus necesidades, inconvenientes o demandas. También, su integración, participación y sobre todo como forma parte de la comunidad en la que se encuentra.

Además, sugiere sobre las vinculaciones del colegio con el ámbito social e interinstitucional, teniendo como aliado principal a los padres y a las instituciones

de la localidad (municipio, eclesiásticas, privadas, etcétera.) Colaboración, intervención de instancias mencionadas, debe dar respuesta a un fin en común que es establecer alianzas estratégicas que permitan la mejoría y el desarrollo de la educación de un país UNESCO (2011).

Asimismo, puedo concluir que, en la actualidad, la educación no solo está en la escuela, sino es una educación compartida con los progenitores, ya que la primera educación se da en los hogares, y también se necesita a las autoridades de la localidad para realizar convenios, alianzas y participen en el apoyo de las diversas actividades y proyectos que la escuela ponga en marcha para el beneficio de los educadores.

Por todo lo expuesto anteriormente, esto es un procedimiento encaminado a la consolidación de los Proyectos Educativos de los institutos y/o escuelas, que apoyan de manera autónoma a la institución, en lo referido a las políticas gubernamentales, es decir potencian los procesos pedagógicos con el objetivo de contestar a las carencias, exigencias educativas locales y nacionales. También abarca el aspecto administrativo y lo pedagógico. En tal sentido una excelente gestión implicaría en parte en el desenvolvimiento de la niñez y adolescentes, como futuros cívicos, con la capacidad de reconstruir una nación en democracia.

2.- Justificación

Realizar una planificación estratégica brinda muchos beneficios para las instituciones educativas, ya que les ayuda a orientar la cultura y la filosofía de la organización, y a su vez ayuda a cumplir los objetivos planteados y a realizar diversas acciones estratégicas para que todas las unidades comprometidas con la planificación tengan un óptimo desarrollo del pensamiento estratégico.

Este estudio se justifica de manera metodológica porque permite establecer un orden a las prioridades en las políticas de la institución, en sus acciones, con la finalidad de cumplir con sus requerimientos a tiempo.

Se justifica de manera científica puesto que permite alcanzar los objetivos planteados pensando en el futuro de la institución, así como sus recursos y en la tecnología utilizada, y que le permitirá desarrollar otros proyectos similares.

Se justifica de manera social ya que, el impacto de la presente investigación sobre las dos variables que es materia de estudiar la correlación podrá servir de propuesta para otras investigaciones que se realicen y logren resolver los problemas que acarrearán la planificación estratégica y la gestión educativa, de allí que resulte una cuestión clave el manejo de las interacciones entre los miembros de la comunidad educativa para elevar los niveles tanto de la enseñanza como del aprendizaje.

3.- Problema

Planeación es una actividad profesional privilegiada para potenciar la comunicación entre el pensamiento y la teoría con la acción. Los planes elaborados y comunicados en la organización se convierten en un compromiso para toda ella principalmente para directivos, maestros, estudiantes y padres de familia.

Si los planes estratégicos son anticipaciones sobre la práctica, y no exigencias burocráticas, serán un buen recurso para realizar una evaluación de los procesos educativos, con vistas a su mejora y búsqueda de apoyo, más que con el afán de fiscalización.

El compromiso del director en la planeación estratégica es trascendental, para darle el carácter de totalidad tanto a la planeación como a la consecuencia de ella, que es la calidad. Este desafío hace necesario transitar un camino desde una cultura individualista hacia otra, que implique formas colaborativas de trabajo. Esto supone trabajar en equipos, en redes, pensar es conjunto, abrir diálogos y establecer acuerdos. Requiere también por parte del director delegar tareas, “abrir el juego”, escuchar perspectivas distintas, reconocer la diversidad como parte constitutiva de la escuela, para construir y sostener un proyecto basado en la planeación estratégica y

la calidad total de la educación.

Se muestra en la práctica administrativa autoritaria del personal directivo del plantel, expresándose en una ausencia de liderazgo, inclinándose más a la autoridad del jefe que impone y exige el cumplimiento de las normas, antes que la acción del líder que motiva a los demás integrantes de la comunidad educativa para el cumplimiento de las acciones pedagógica y administrativa.

Hay una concepción vertical y jerarquizada de la administración educativa; lo que origina deficiencias en la comunicación, principalmente, con el grupo magisterial y en las relaciones con los padres de familia, afectando la formación de los estudiantes. Dicho ambiente crea como consecuencia una organización vertical, sin dar mayores oportunidades a la delegación de funciones.

Ante todo lo expuesto, se formula la siguiente pregunta de investigación:

¿Qué características presenta la planificación educativa en la institución educativa Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres - Cusco 2019?

4.- Conceptualización y operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	Visión	¿Conoce usted la visión institucional? ¿Ha participado usted en su formulación? ¿Existen programas donde se comunique la visión de la institución a los empleados de la misma?
	Misión	¿Conoce usted la misión

		<p>institucional?</p> <p>¿Ha participado usted en su formulación?</p> <p>¿Existen programas donde se comunique la misión de la institución a los empleados de la misma?</p>
	Objetivos	<p>¿Conoce usted los objetivos estratégicos formulados?</p> <p>¿Los objetivos propuestos se logran alcanzar?</p> <p>¿De forma cualitativa como se considera el rendimiento o desempeño de los subsistemas de recursos humanos?</p>
	Estrategias y Acciones	<p>¿Existen incentivos para motivar el personal?</p> <p>¿La dirección actual ejecuta un liderazgo educativo?</p> <p>¿Existen procesos para tomar medidas correctivas con las cuales concretizar los objetivos propuestos?</p>
	Organización y Sistemas de Control	<p>¿La dirección fija algún tipo de políticas, reglas o procedimientos que permitan apoyar esfuerzos con el fin de lograr el mejor rendimiento?</p> <p>¿La institución cuenta con programas de evaluación de personal?</p> <p>¿Existen mecanismos que permita revisar las estrategias actuales y a si mismo observar el cumplimiento o no de las metas establecidas?</p>

5.- Hipótesis

Existen deficiencias en el proceso de planificación educativa en la institución educativa Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres - Cusco 2019.

6.- Objetivos

6.1. Objetivos General

Conocer la planificación educativa en la institución educativa Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres - Cusco 2019.

6.2. Objetivos Específicos

Caracterizar la visión institucional de la institución educativa Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres - Cusco 2019.

Caracterizar la misión institucional de la institución educativa Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres - Cusco 2019.

Reconocer los objetivos estratégicos de la institución educativa Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres - Cusco 2019.

Reconocer las estrategias y acciones de la institución educativa Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres - Cusco 2019.

Precisar el desarrollo de la organización y los sistemas de control de la institución educativa Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres - Cusco 2019.

METODOLOGÍA

1.- Tipo y diseño de investigación

El estudio realizado estuvo enmarcado en el tipo de investigación descriptiva y de campo. Según Hernández, Fernández y Baptista (2006): "...pretende medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refiere". (p. 119).

Mientras que el diseño fue no experimental. Hernández, Fernández y Baptista. (2006, p.163) plantean que la investigación no experimental es realizada sin manipular deliberadamente la variable, y en los que sólo se observan los fenómenos tal y como se presenta en el contexto natural para después analizarlos. En un estudio no experimental no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por el investigador.

Su diagrama es el siguiente:

M - O

Dónde:

M = Muestra

O = Encuesta (observación)

2.- Población y muestra

Población: Tamaño de la población

El personal de la I.E. Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres, consta de 34 personas integrado por docentes y administrativos, que para el efecto de la investigación se consignará esta cantidad por ser pequeña y representativa.

I.E. Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres.	TOTAL
Docentes, administrativos.	33

FUENTE: Elaboración propia.

Muestra: Quedó constituida por la misma cantidad que la población.

3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.1 Técnica

La técnica utilizada fue la encuesta. Según Hurtado y Toro (2001) una técnica es el conjunto de procedimientos y actividades que permiten al investigador, obtener la información necesaria para dar respuesta a sus preguntas de investigación.

3.2 Instrumento

El instrumento empleado fue el cuestionario. Según Balestrini, (2002) es un instrumento que facilita recoger información pertinente sobre la situación del aprendizaje de los estudiantes de las instituciones de educación secundaria al observar los resultados obtenidos como efecto de la didáctica basada en el empleo de las redes virtuales.

4.- Análisis y procesamiento de la información

- Se coordinó con el personal docente para realizar la investigación
- Se elaboraron los instrumentos para el recojo de la información, en relación con las variables de estudio
- Se aplicaron los instrumentos de recolección de datos

- Análisis y tabulación de los resultados, a través de cuadros de frecuencia porcentaje y cuadros de contingencia a través del paquete SPSS el cual es un programa estadístico informático utilizado especialmente en las ciencias sociales.

RESULTADOS

Tabla 1

Visión

N°	ÍTEMS	ALTERNATIVAS		
		SÍ	A VECES	NO
1	¿Conoce usted la visión institucional?	15	5	13
2	¿Ha participado usted en su formulación?	14	0	19
3	¿Existen programas donde se comunique la visión de la institución a los empleados de la misma?	4	6	23
TOTAL		33	11	55
Media		11	3.67	18.33
%		33	11	56

FUENTE: Encuesta aplicada

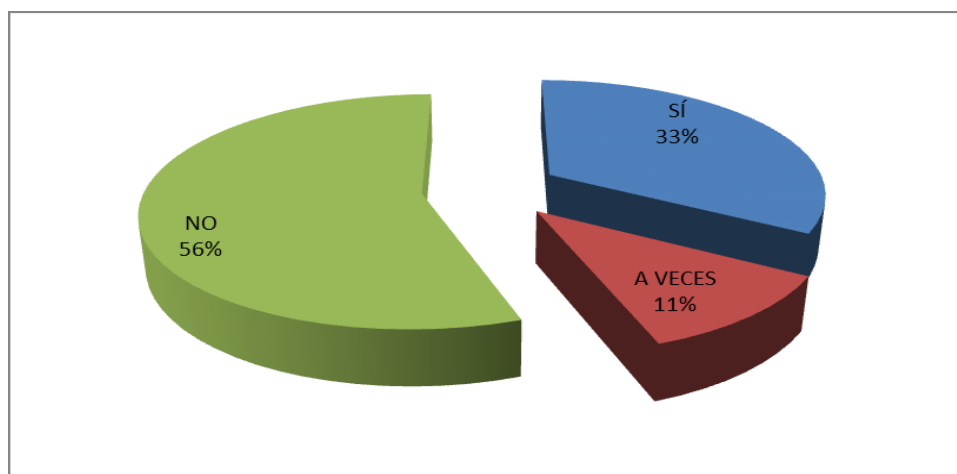


Figura 1: Visión

INTERPRETACIÓN

En el presente cuadro y su respectivo gráfico N° 1, sobre la dimensión de la visión, representados por 3 ítems, se puede afirmar según la media, que el 56 % de la población encuestada, asevera que en la institución educativa no se demuestra aptitudes positivas para la visión institucional; mientras que el 11 % asevera que a veces; finalmente el 33 % de la población encuestada manifiesta que si se demuestra una visión consolidada en la institución.

Tabla 2*Misión*

N°	ÍTEMS	ALTERNATIVAS		
		SÍ	A VECES	NO
1	¿Conoce usted la misión institucional?	14	7	12
2	¿Ha participado usted en su formulación?	19	0	14
3	¿Existen programas donde se comuniquen la misión de la institución a los empleados de la misma?	5	7	21
TOTAL		38	14	47
Media		12.67	4.67	15.66
%		38	14	48

FUENTE: Encuesta aplicada

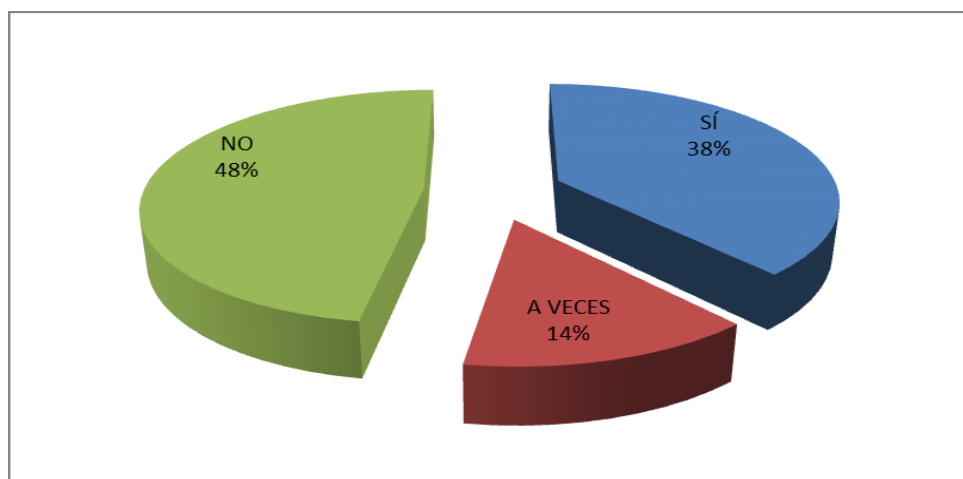


Figura 2: Misión

INTERPRETACIÓN

En el vigente cuadro y su respectivo gráfico N° 2, sobre la dimensión de la misión, representados por 3 ítems, se puede testificar según la media, que el 48 % de la población encuestada, asevera que en la institución educativa no se demuestra aptitudes positivas para la misión institucional; mientras que el 14 % asevera que a veces; posteriormente el 38 % de la población encuestada manifiesta que en la institución educativa si se demuestra una visión fortalecida en la institución.

Tabla 3*Objetivos*

N°	ÍTEMS	ALTERNATIVAS		
		SI	A VECES	NO
1	¿Conoce usted los objetivos estratégicos formulados en la institución?	13	4	16
2	¿Los objetivos propuestos se logran alcanzar?	7	14	12
3	¿La dirección es perseverante en lograr las metas propuestas?	6	12	15
TOTAL		26	30	43
Media		8.67	10	14.33
%		26	30	44

FUENTE: Encuesta aplicada

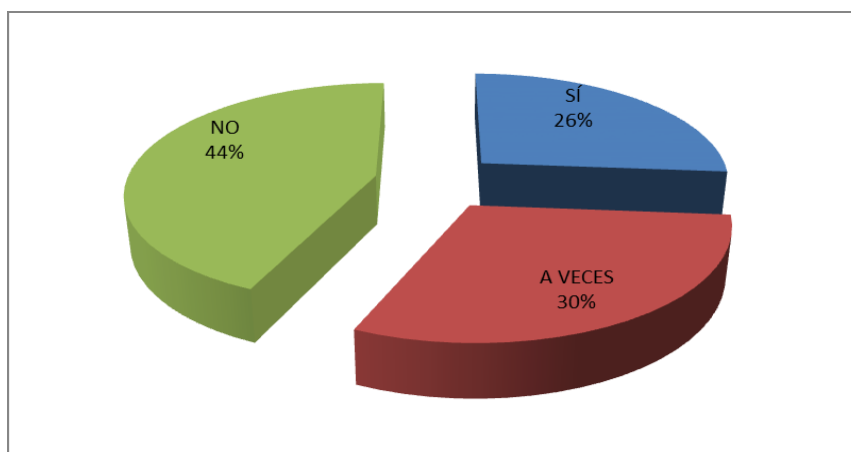


Figura 3: Objetivos

INTERPRETACIÓN

En el actual cuadro y su pertinente gráfico N° 3, sobre la dimensión de objetivos institucionales, representados por 3 ítems, se puede testificar según la media, que el 44 % de la población encuestada, asevera que en la institución educativa no se demuestra aptitudes positivas para la lograr los objetivos; mientras que el 30 % asevera que a veces; posteriormente el 26 % de la población encuestada manifiesta que en la institución educativa si se demuestra aptitudes positivas para la lograr los objetivos.

Tabla 4*Estrategias y Acciones*

N°	ÍTEMS	ALTERNATIVAS		
		SÍ	A VECES	NO
1	¿Existen incentivos para motivar el personal?	7	11	15
2	¿La dirección actual ejecuta un liderazgo educativo?	7	12	14
3	¿Existen procesos para tomar medidas correctivas con las cuales concretizar los objetivos propuestos?	9	10	14
TOTAL		23	33	43
Media		7.67	11	14.33
%		23	33	44

FUENTE: Encuesta aplicada

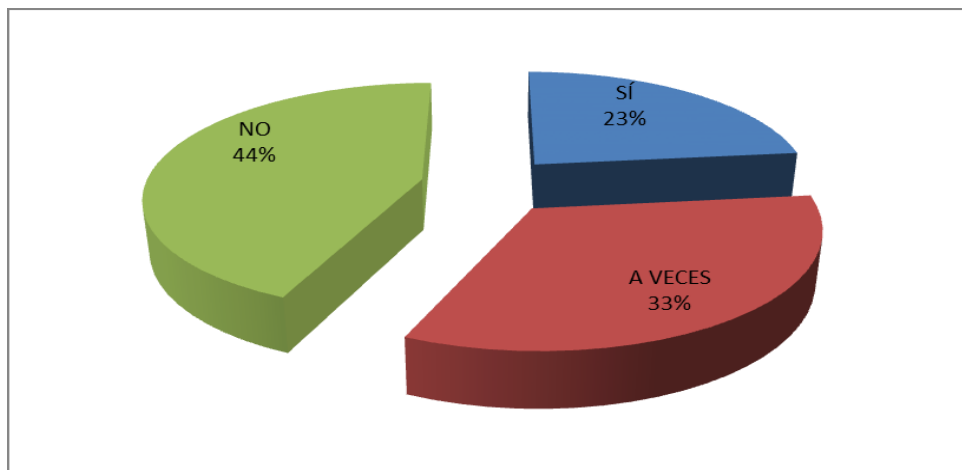


Figura 4: Estrategias y acciones

INTERPRETACIÓN

En el actual cuadro y su pertinente gráfico N° 4, sobre la dimensión de estrategias y acciones, representados por 3 ítems, se puede certificar según la media, que el 44 % de la población encuestada, asevera que en la institución educativa no se identifica en ejercer estrategias y acciones por el bien de la para institución; mientras que el 33 % asevera que a veces; posteriormente el 23 % de la población encuestada manifiesta que en la institución educativa si se ejecuta estrategias y acciones.

Tabla 5*Organización y Sistemas de Control*

N°	ÍTEMS	ALTERNATIVAS		
		SÍ	A VECES	NO
1	¿La dirección fija algún tipo de políticas, reglas o procedimientos que permitan apoyar esfuerzos con el fin de lograr el mejor rendimiento?	7	12	14
2	¿La institución cuenta con programas de evaluación de personal?	9	9	15
3	¿Existen mecanismos que permita revisar las estrategias actuales y a si mismo observar el cumplimiento o no de las metas establecidas?	5	11	17
TOTAL		21	32	46
Media		7	10.67	15.33
%		21	32	47

FUENTE: Encuesta aplicada

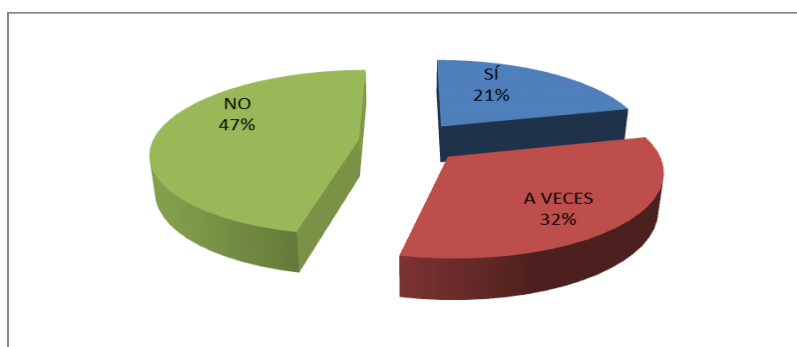


Figura 5: Organización y Sistemas de Control

INTERPRETACIÓN

En el vigente cuadro y su pertinente gráfico N° 5, sobre la dimensión de organización y sistemas de control, representados por 3 ítems, se puede certificar según la media, que el 47 % de la población encuestada, asevera que en la institución educativa no se identifica en ejercer estrategias y acciones por el bien de la para institución; mientras que el 32 % asevera que a veces; posteriormente el 21 % de la población encuestada manifiesta que en la institución educativa asevera que sí.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Este trabajo de investigación tuvo como objetivo principal conocer la planificación educativa en la institución educativa Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres - Cusco 2019.

Luego de haber hallado los resultados necesarios para llegar a las conclusiones y recomendaciones, se procede a realizar la discusión con los trabajos previos.

En la tabla 1 sobre la dimensión de la visión, representados por 3 ítems, se puede afirmar según la media, que el 56 % de la población encuestada, asevera que en la institución educativa no se demuestra aptitudes positivas para la visión institucional; mientras que el 11 % asevera que a veces; finalmente el 33 % de la población encuestada manifiesta que si se demuestra una visión consolidada en la institución. Estos resultados tienen relación con el trabajo de Aranda (2020) quien en sus resultados de la investigación sostuvo que el 62.30% de los docentes encuestados sostuvo que la misión está en un nivel medio, el 25.13% se encuentra en el nivel bajo, y el 12.57% en el nivel alto. En relación a la visión, el 43.89% afirmó que está en nivel alto, el 30.89% sostuvo que está en nivel bajo, y el 25.13% en nivel medio. De acuerdo a los objetivos, el 62.30% de los docentes afirmó que está en nivel medio, mientras que el 25.13% está en nivel bajo, y el 12.57% en el nivel alto. Con respecto a las estrategias, el 49.74% afirmó que está en el nivel medio, el 25.13% opinó que está en nivel bajo, y el 25.13% en un nivel alto.

En la tabla 2 sobre la dimensión de la misión, representados por 3 ítems, se puede testificar según la media, que el 48 % de la población encuestada, asevera que en la institución educativa no se demuestra aptitudes positivas para la misión institucional; mientras que el 14 % asevera que a veces; posteriormente el 38 % de la población encuestada manifiesta que en la institución educativa si se demuestra una visión fortalecida en la institución. Estos resultados son comparados y se encontraron ciertas coincidencias con el trabajo de Quispe (2020) quien sus resultados hallados fueron: respecto a la misión, se obtuvo que el 45% de los docentes encuestados opinó que se encuentra en nivel regular, el 28% en nivel bueno, el 15% en nivel malo, y el

12% en un nivel excelente. Respecto a la visión, el 40% de los docentes encuestados afirmó que está en nivel bueno, el 38% en nivel regular, el 12% está en nivel excelente, y el 10% se ubica en nivel malo. Con respecto a los objetivos, el 35% de los docentes afirmó que se encuentran en nivel malo, el 30% en nivel regular, el 28% en nivel bueno, y el 7% está en nivel excelente. Con respecto a las estrategias, el 40% de los docentes encuestados afirmó que se encuentra en nivel bueno, el 38% se ubica en nivel regular, el 20% en el nivel malo, y el 2% está en nivel excelente. Finalmente, en relación al control el 33% de los docentes encuestados afirmó que se encuentra en nivel malo, el 33% está en nivel regular, el 30% en nivel bueno, y el 4% opinó que está en el nivel excelente

En la tabla 3, sobre la dimensión de objetivos institucionales, representados por 3 ítems, se puede testificar según la media, que el 44 % de la población encuestada, asevera que en la institución educativa no se demuestra aptitudes positivas para la lograr los objetivos; mientras que el 30 % asevera que a veces; posteriormente el 26 % de la población encuestada manifiesta que en la institución educativa si se demuestra aptitudes positivas para la lograr los objetivos. Estos resultados coinciden con el trabajo de Sánchez (2018) quien sus resultados indicaron que 41.9% de los docentes afirmó que el manejo del proyecto educativo institucional está en nivel regular, el 36% opinó que está en nivel deficiente, y el 22.1% sostuvo que está en el nivel eficiente. Además, el 40.7% de los docentes encuestados afirmó que la gestión administrativa está en un nivel regular, el 33.7% sostuvo que está en nivel eficiente, y el 25.6% dijo que está en nivel deficiente. También, el 45.3% de los docentes afirmó que la planificación está en nivel bajo, el 27.9% está en nivel alto, y el 26.7% se encuentra en nivel medio. A su vez, el 67.4% de los docentes sostuvo que la organización está en un nivel medio, el 19.8% opinó que está en nivel alto, y el 12.8% se encuentran en nivel bajo. Finalmente, el 46.5% de los docentes encuestados sostuvo que el control está en nivel medio, el 36% afirmó que está en nivel bajo, y el 14.4% opinó que se encuentra en nivel alto.

Finalmente, en la tabla 4 sobre la dimensión de estrategias y acciones, representados por 3 ítems, se puede certificar según la media, que el 44 % de la

población encuestada, asevera que en la institución educativa no se identifica en ejercer estrategias y acciones por el bien de la para institución; mientras que el 33 % asevera que a veces; posteriormente el 23 % de la población encuestada manifiesta que en la institución educativa si se ejecuta estrategias y acciones. Estos resultados tienen relación con el estudio de Chilón (2018) cuyos resultados hallados en la investigación fueron: el 37% de los entrevistados sostuvo que la planificación estratégica está el nivel inicio y el 25% sostiene que está en nivel desarrollo. Sobre el desempeño organizacional, el 31% opinó que está en nivel malo y el 43% en nivel regular.

CONCLUSIONES

Examinados los resultados obtenidos en este estudio realizado en la institución Gran Mariscal Andrés Bello Cáceres, se observa que la visión institucional se caracteriza por mostrar deficiencias, un total de 56 % asevera que la visión de la institución no lo desarrolla y un 11 % que a veces. Esto lo podemos aseverar en el cuadro N° 1.

Analizados los resultados obtenidos en este estudio se concluye que la misión que se desarrolla en la institución educativa se caracteriza por demostrar carencias, un 48 % asevera que no se muestra aptitudes positivas hacia una óptima misión institucional y el 14 % afirma que a veces. Esto lo podemos confirmar en el cuadro N° 2.

Examinados los resultados logrados en este estudio se precisa que existen insuficiencias en el logro de los objetivos de la institución educativa, un 44 % de la población encuestada, asevera no se demuestra aptitudes positivas para la lograr los objetivos y un 30 % asevera que a veces. Esto lo podemos confirmar en el cuadro N° 3.

Analizados los resultados adquiridos en este estudio se concluye que las estrategias y acciones que debe existir en la institución educativa se caracteriza por demostrar carencias, un 44 % de la población encuestada, asevera que en la institución educativa no se identifica en ejercer estrategias y acciones por el bien de la institución y el 33 % afirma que a veces. Esto lo podemos confirmar en el cuadro N° 4.

Analizados los resultados obtenidos en este estudio se precisa que existen deficiencias en cuanto a la dimensión de organización y control de la gestión, un 47 % de la población encuestada, asevera que en la institución educativa no se identifica en ejercer estrategias y acciones por el bien de la para institución y un 32 % afirma que a veces. Esto lo podemos confirmar en el cuadro N° 5.

RECOMENDACIONES

Se recomienda a la dirección regional de educación tomar en cuenta la presente propuesta planteada y aplicar convenientemente en las Instituciones Educativas de la región con el fin de superar las deficiencias que presentan los docentes y demás actores educativos al momento de diseñar y aplicar la planificación estratégica de su institución.

Se recomienda a la institución educativa Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres y a otras Instituciones Educativas propiciar diversos eventos de auto capacitación docente con respecto al desarrollo de estrategias motivacionales para llevar a cabo una eficiente planificación estratégica ,así mismo se deben desarrollar espacios de planificación e intercambio de experiencias de carácter pedagógico entre los actores educativos con la finalidad de cultivar la práctica de habilidades sociales que permitan la mejora de la gestión educativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adalberto, Z. (2006) La dimensión humana. Ed. Pirámide. México.
- Aranda, M. (2020) Planificación Estratégica Asociada A La Calidad De La Gestión Educativa En La Escuela De Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2019. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Cerro de Pasco, Perú.
- Armada, J., Márquez, O. y Pérez, S. (2016) Diseño curricular y transformación de textos educativos. UNED.
- Audirac, C. (2002) ABC del Desarrollo Organizacional. Ed. Trillas. México.
- Autrey, A. (2006) Transformar la organización en poder y liderazgo. Universidad de Navarra. España.
- Avelina, K. (1994) El plan de negocios. Ed. Cervantes. España.
- Balestrini, M. (2002) Cómo se elabora el proyecto de investigación. Servicio Editorial. Buenos Aires, Argentina.
- Bolívar, A. (2001) Liderazgo, mejoras y centros educativ UNED. Madrid.
- Bryson, J. (1998) Critical factors affecting the planning and implementation of mayor products. Strategic Management Journal. Mc graw Hill. USA.
- Casassus, J. y Arancibia, V. (1997) Claves para una educación de calidad. Editorial Kapelusz. Buenos Aires.
- Charaja, C. (1999). Administración y Gestión Educativa. Parte II. Universidad Nacional del Altiplano, Puno.
- Chiavenato, I. (2007) .Introducción a la teoría general de administración. 3era edición. Edit. McGraw Hill
- Chilón, B. (2018) Planificación estratégica y su relación con el desempeñom organizacional de las oficinas de operaciones de salud de la Dirección Regional de Salud – San Martin. Universidad César Vallejo

- Hurtado, I. y Toro, G. (2001) *Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambio*. Episteme. 4ta Edición. Valencia, Venezuela.
- Johnson, D. (2001) Dirección de estratégica. Prentice – Hall.
- Koontz, H. y O'Donnell, H. (1987) Elementos de administración moderna. Bogota: Mc Graw Hill.
- Loera, A. (2003) Planeación estratégica y política educativa. UAG. México.
- López, E., García, L. y Martínez, J. (2019) La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en las instituciones de educación media superior. Universidad Autónoma de Baja California. México
- Mortimore, J. (1991) The use of performance indicators. OCDE. Paris
- Pozner, P. (2000) La gestión escolar. Ed. SEP. México.
- Quintana, Y. (2018) Calidad educativa y gestión escolar: una relación dinámica. Universidad La Sabana. Colombia.
- Quispe, M. (2020) Planeamiento estratégico y la gestión de la calidad en la Institución Educativa Viva EL Perú, distrito de Santiago, Cusco. Unieversidad Nacional de San Agustín.
- Richard, A. (2007) Desarrollo organizacional: enfoque integral. México
- Robbins, S. y Coulter, M. (1996) Administración .Editorial Prentice –Hall Hispanoamericana S.A., .México
- Romero, P. (2017) La planificación estratégica y su influencia en la calidad de la gestión educativa de la Universidad Técnica de Babahoyo. Ecuador.
- Rosales, G. (1997) El liderazgo pedagógico. Perspectiva Educacional. Chile.

Sánchez, I. (2001) Desarrollo de un instrumento de medida de la cultura organizativa. Revista Europea de Dirección y Economía de las Empresas. Caracas.

Sánchez, K. (2018) Planeamiento estratégico y su relación con la gestión de la calidad de la Institución Educativa Mercedes Indacochea Lozano, del distrito de Huacho, provincia de Huaura. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Schmelkes, S. (1997) El concepto de calidad en la educación: construcciones, dimensiones y evaluación. INEE. México.

Seltzer, J. y Repetto, V. (s/f) Teoría de la Organización.

Senge, P. (2005) La quinta disciplina. El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje. Ed. Granica. España.

Thompson, E. (1998) Dirección y administración estratégicas, conceptos, casos y lecturas. Mc. Graw Hill. México.

UNESCO (2011) Manual de gestión para directores de instituciones educativas.

Yukl, G. (2002) Leadership in organizations. Quinta Edición. Prentice – Hall.

Zavala, E. (2003) Teorías, teorizaciones, tiempo y contexto: un esquema conceptual. Estudios Sociológicos. México.

ANEXOS



ANEXO N° 1

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

ESCUELA DE POST GRADO FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

DÍA: _____ MES: _____ AÑO: _____

De acuerdo a su experiencia docente y/o administrativa, responda a las siguientes

preguntas relacionadas con la planificación educativa que se desarrolla en la institución donde labora actualmente.

ÍTEMS

DIMENSIÓN	ÍTEMS		SÍ	A VECES	NO
VISIÓN	1	¿Conoce usted la visión institucional?			
	2	¿Ha participado usted en su formulación?			
	3	¿Existen programas donde se comunique la visión de la institución a los empleados de la misma?			
MISIÓN	4	¿Conoce usted la misión institucional?			
	5	¿Ha participado usted en su formulación?			
	6	¿Existen programas donde se comunique la misión de la institución a los empleados de la misma?			
OBJETIVO	7	¿Conoce usted los objetivos estratégicos formulados?			
	8	¿Los objetivos propuestos se logran alcanzar?			
	9	¿De forma cualitativa como se considera el rendimiento o desempeño de los subsistemas de recursos humanos?			
ESTRATEGIAS Y ACCIONES	10	¿Existen incentivos para motivar el personal?			
	11	¿La dirección actual ejecuta un liderazgo educativo?			
	12	¿Existen procesos para tomar medidas correctivas con las cuales concretizar los objetivos propuestos?			
ORGANIZACIÓN Y SISTEMAS DE CONTROL	13	¿La dirección fija algún tipo de políticas, reglas o procedimientos que permitan apoyar esfuerzos con el fin de lograr el mejor rendimiento?			

	14 ¿La institución cuenta con programas de evaluación de personal?			
	15 ¿Existen mecanismos que permita revisar las estrategias actuales y a si mismo observar el cumplimiento o no de las metas establecidas?			

ANEXO N° 2
DIAGNÓSTICO DE LA I.E.
FODA INTERNO

ASPECTO	DEBILIDADES	FORTALEZAS
GESTIÓN	<p>Limitada comunicación entre docentes para dar solución a problemas del quehacer educativo.</p> <p>Poco compromiso de docentes para con las actividades de la I.E.</p> <p>incompleto cerco perimetrico.</p> <p>Asignación de docentes a comités de trabajo por sorteo.</p> <p>No se reconoce el trabajo desarrollado por los docentes generando incomodidad (clima institucional)</p> <p>Poco liderazgo del director de la I.E.</p> <p>Incumplimiento de acuerdos tomados.</p> <p>Recepción y entrega de documentos técnico pedagógicos inoportunamente.</p> <p>Control inadecuado de la asistencia y puntualidad del personal que labora en la I.E.</p>	<p>Organización y funcionamiento de los comités académicos y/o consejos educativos.</p> <p>Docentes con experiencia en cargos jerárquicos.</p> <p>Docentes actualizados y capacitados.</p> <p>Redes educativas/CIMCAEs que permiten el intercambio de experiencias.</p> <p>Docentes preparados no sólo para desempeñar la carrera magisterial sino otras especialidades.</p>

ACADÉMICO	<p>Limitado tiempo para realizar acciones de monitoreo al personal que labora en la I.E.</p> <p>Desconocimiento de acciones de gestión pedagógica.</p> <p>Estudiantes con limitadas aspiraciones.</p> <p>Rendimiento académico deficiente por carecer de aspiraciones.</p> <p>Biblioteca desactualizada y desfasada.</p> <p>Indiferencia de padres de familia en el quehacer educativo.</p> <p>Limitada práctica de hábitos de lectura.</p> <p>Dificultades en ortografía y caligrafía.</p> <p>Incumplimiento de estudiantes en las responsabilidades educativas.</p> <p>Manejo inadecuado de los procesos de evaluación (No se procesa la información recogida).</p>	<p>Personal capacitado en la nueva propuesta curricular.</p> <p>Voluntad para reflotar la escuela de y para padres.</p> <p>Algunos estudiantes destacados.</p> <p>Algunos padres de familia comprometidos con la educación de sus hijos.</p> <p>Preocupación de docentes por tratar de cambiar la situación actual.</p> <p>Trabajo individual.</p> <p>Docentes comprometidos con las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>Docentes que participan en RECAD/CIMCAE.</p>
TECNOLÓGICO	<p>Equipamiento desfasado y obsoleto del laboratorio de física y química.</p> <p>Limitado número de equipos de cómputo.</p>	<p>Asociación de padres de familia.</p> <p>Municipalidad de Maca.</p> <p>ONGs para implementación de talleres de educación para el trabajo.</p>
COMPETITIVO	<p>Limitado compromiso de docentes para con la I.E.</p> <p>Número reducido de computadoras.</p> <p>Talleres de educación para el trabajo no implementados.</p> <p>Decidia de parte del director de la I.E. en el aspecto académico, su labor se centra más en la labor administrativa.</p>	<p>Renovación y capacitación docente.</p> <p>Docentes líderes e innovadores.</p> <p>Modelos de vida.</p> <p>Se cuenta con taller de cómputo (Ed. para el Trabajo)</p> <p>Convenio con ONG Sierra Sur.</p> <p>Docentes con actitud y predisposición al cambio.</p> <p>Funcionamiento del EAMCE y Consejos académicos.</p>

TALENTO HUMANO	<p>Indiferencia de docentes con actividades extracurriculares de la institución educativa.</p> <p>Limitada promoción y/o difusión de dibujo, pintura y música en estudiantes por la mala asignación de docentes para el área curricular.</p>	<p>Docentes capacitados en otros campos del saber (como abogados, contadores Programadores, Políticos, etc.)</p> <p>Estudiantes con habilidades para el dibujo, pintura y música.</p>
INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO	<p>Poca producción de material educativo.</p> <p>Limitada motivación para el planeamiento y ejecución de proyectos de innovación de parte del director de la I.E.</p>	<p>Congresos provinciales y regionales.</p>
FINANCIERO	<p>Ingresos limitados por el reducido número de estudiantes.</p> <p>Pocas fuentes de trabajo en la comunidad.</p>	<p>Actividades extracurriculares que generan ingresos.</p> <p>Generación de autoempleo a través del área curricular de educación para el trabajo.</p>

FODA EXTERNO

VARIABLES FACTORES	AMENAZAS	OPORTUNIDADES
ECONÓMICO	<p>Limitados recursos económicos de los padres de familia.</p> <p>Limitada producción agrícola.</p> <p>Limitada producción de artesanías.</p>	<p>Establecer convenio con ONG Sierra Sur para promover una educación para el trabajo en el marco de la difusión de la cultura a través de la elaboración de artesanías.</p>
POLÍTICO	<p>Desinterés de algunas autoridades por lo que ocurre con el sector educación.</p> <p>Promesas de candidatos y autoridades que luego no cumplen y causan desestabilidad e incomodidad en la población del plantel.</p> <p>Trámites burocráticos.</p>	<p>Contar con el apoyo de la municipalidad del Distrito y de la Municipalidad Provincial.</p> <p>Establecer convenios con los gobiernos locales, regionales e instituciones privadas y/o ONGs para el financiamiento de la construcción de aulas y campos deportivos.</p>
SOCIAL	<p>Medios de comunicación que distorsionan los valores ético morales fundamentales.</p> <p>Desnutrición en gran parte de la población.</p> <p>Atención indolente del centro de salud .</p> <p>Familias desintegradas.</p> <p>Dificultad de establecer convenios con algunas instituciones, debido a la ubicación geográfica.</p>	<p>Medios de comunicación local.</p> <p>Alianza con el MINSA para realizar campañas de salud a estudiantes y padres.</p> <p>Escuela para padres y de padres.</p> <p>Alianza y convenio con la parroquia .</p> <p>Buen arraigo tradicional y costumbrista.</p>

TECNOLÓGICO	<p>Gran cantidad de población que ignora sobre el avance tecnológico.</p> <p>Avance acelerado de la tecnología (desfase de algunos equipos).</p>	<p>Municipalidad Distrital</p> <p>Contar con cabinas de internet a través del convenio Municipalidad – Candidatos a elecciones</p>
GEOGRÁFICO	<p>Presencia de sequías que afectan a la Institución Educativa y la comunidad.</p>	<p>El clima favorece el desarrollo de algunas actividades agropecuarias.</p>
COMPETITIVO	<p>La existencia de instituciones educativas que brindan educación a distancia y con el mismo deseo de superación.</p> <p>Instituciones educativas que ofrecen el área de educación para el trabajo bien implementados, motivo por el cual los estudiantes se cambian de institución educativa.</p>	<p>Participación en capacitaciones pedagógicas.</p> <p>Apoyo de la UGEL Municipalidad</p> <p>ONG Sierra Sur (Relacionado a educación para el trabajo).</p>

ANEXO 3: Propuesta Teórica

1. Denominación

Programa de capacitación en planificación educativa para mejorar la gestión educativa en la institución educativa Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres - Cusco.

2. Introducción

La propuesta que se desarrolla a través de un programa de **capacitación en planificación educativa** postula una propuesta de estrategias didácticas de formación docente continua que utilizaran el personal directivo y docente.

El programa aborda el desarrollo de módulos educativos referidos a planificación educativa orientados a transformar el tipo de gestión educativa existente dentro de la Institución Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres - Cusco.

Mediante este programa se busca brindar a los docentes y personal directivo una serie de conocimientos teórico- prácticos así como promover el cambio de actitud referidos a la gestión educativa existente en el plantel a partir del enfoque de la teoría del desarrollo organizacional que permita que el personal directivo y docente posean una visión diferente de las cosas.

El programa se ha diseñado en el sentido de que mantenga una coherencia entre todos sus elementos. El programa presentado refleja el estudio de una determinada relación.

Presenta conceptos, principios, enfoques y teorías de la administración, así como los elementos del proceso administrativo.

3. Fundamentación

La investigación realizada ha determinado la existencia de una gestión educativa tradicional que limita, entre otros, la participación de la comunidad docente en las diversas instancias de gestión educativa, así como generar un inadecuado clima

institucional que afecta directamente las relaciones humanas entre el personal directivo y la comunidad docente; y entre los mismos integrantes de la comunidad docente.

La presente propuesta se sustenta en la teoría de la organización gerencial Teoría a la que consideramos como la más adecuada para abordar la problemática investigada. El desarrollo organizacional se hace necesario para obtener el mejoramiento de los sistemas, subsistemas y procesos que conforman la organización. Se centra en la revisión exhaustiva de la comunicación, la estructura, funciones y en la fijación de objetivos. El cambio se da hacia la modificación y/o desarrollo de nuevas funciones en relación directa con los directores de la organización, con esfuerzos para planear, cambiar y dar servicio de calidad; dentro de lo que habría que agregar la participación organizada, permanente y democrática de la comunidad docente en las decisiones pertinentes a la gestión educativa. Orientada a la efectividad en todos los niveles organizacionales.

La problemática investigada necesariamente requiere la elaboración de un programa que plantee la formación de personal directivo y docente. En Planificación estratégica.

Asimismo. En una consulta realizada a los docentes en un 90% manifestaron su posición favorable para participar en cursos de capacitación sobre Planificación estratégica.

Base legal

Constitución Política del Perú

Ley N° 28044, Ley General de Educación

Ley N° 24029 Ley del Profesorado, modificada por Ley N° 25212, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 19-90-ED.

D.L. Nro. 26011. Ley de Participación Comunal en la Gestión y

Administración Educativa.

4. Objetivos

Objetivo general

Promover la práctica de una gestión educativa moderna y democrática a partir del fomento de una planificación estratégica, con el sustento de la teoría del desarrollo organizacional, en la Institución Educativa Gran Mariscal Andrés Bello Cárdenas.

Objetivos específicos

- a) Dotar de capacidades cognitivas, en el personal directivo y docente, en el marco de la teoría del desarrollo organizacional.
- b) Desarrollar habilidades intelectuales relacionadas con la teoría del desarrollo organizacional orientadas a superar las deficiencias en la planificación estratégica
- c) Fomentar entre el personal directivo y docente las estrategias de capacitación, en el marco de la teoría del desarrollo organizacional para mejorar la gestión educativa.

5. Metodología general del trabajo

- a) Se empleará los siguientes procedimientos didácticos: dialogo: El facilitador o expositor promoverá y motivara en el grupo, el dialogo para complementar el estudio y el intercambio de información sobre los temas tratados. Las clases serán interactivas.
- b) TALLER.- Es una aplicación práctica de los temas desarrollados que plantea problemas que deben ser identificados para su análisis y solución por los participantes.
- c) CONTROLES DE LECTURA.- Como un modo de apoyar los conocimientos impartidos, los temas de lectura son indicados para cada sesión de clase. Temas

que deberán ser leídos, analizados, criticados, sistematizados y sintetizados por los participantes en forma individual y grupal.

- d) **EXPOSICIÓN EN EQUIPO.-** A modo de tarea y con la orientación correspondiente, el expositor podrá encargar, en equipos, el desarrollo de un tema específico para ser expuesto y debatido en el local del desarrollo del programa.

6. Plan de organización del trabajo y descripción de los módulos

MODULO 1

CONOCIENDO NUESTRO TIPO DE GESTIÓN EDUCATIVA

Exposición del diagnóstico de la investigación y realidad educativa del plantel en materia de gestión institucional. Fortalezas y oportunidades.

ACTIVIDADES

Estudio grupal de la problemática detectada, a través de la aplicación de los instrumentos de investigación de gestión educativa.

RECURSOS

Retroproyector.

Papelógrafos.

Fichas de información.

EXPOSITOR:

Ernestina Cynthia Zegarra Condori

CRONOGRAMA

25 de setiembre.

MÓDULO 2**CONOCIENDO LOS ASPECTOS BÁSICOS DE LA GESTIÓN
EDUCATIVA****SUMARIO:**

Gestión educativa: concepto, importancia en la institución educativa principios, características, elementos constitutivos, estilos, rol del director y personal docente, delegación de funciones

ACTIVIDADES

Estudio personal y grupal de la temática de gestión educativa

RECURSOS

Retroproyector.

Cañón Multimedia.

Papelógrafos

Libros.

Fichas de información.

CRONOGRAMA

15 de octubre

EXPOSITORES:

Especialistas de la Unidad de Gestión Educativa.

MÓDULO 3

CONOCIENDO LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

SUMARIO:

Análisis y exposición del proyecto educativo institucional, visión, misión y el FODA como herramientas para una eficiente planificación.

ACTIVIDADES

Enseñar a saber lo que se quiere desde el principio.

Lograr que tanto la visión como la misión den valor al proceso estrategia.

RECURSOS

Retroproyector.

Cañón Multimedia.

Papelógrafos.

Libros,

Fichas de información.

CRONOGRAMA

22 de noviembre.

EXPOSITORES:

Licenciado en administración de empresas.

7. Evaluación

Según los momentos en que aplique, la evaluación será inicial, continua (formativa) para evaluar la progresión de los aprendizajes y de resultados (sumativa) para valorar los logros alcanzados por capacidades y competencias.

Los instrumentos que se elaboren para la evaluación de resultados, consideran aspectos conceptuales y procedimentales

8. Financiamiento

El desarrollo del Programa se desarrollará considerando las siguientes fuentes de financiamiento

Ingresos propios de las instituciones educativas

Aportes personales del personal directivo y docente.

Apoyo económico del Municipio de la localidad.

9. Esquema de la propuesta

