

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



**Programa de gestión educativa para cambiar la gestión educativa en
la Institución Educativa N° 40010 Julio C. Tello distrito de
Paucarpata – Arequipa 2019**

Tesis para obtener el Grado de Maestro en educación con mención en
docencia universitaria y gestión educativa

Autor

Chino Acuña, Olga Doni

Asesor

Berrospi Espinoza, Hernán

Código Orcid-Asesor

0000-0002-7030-1920

Chimbote – Perú

2022

ÍNDICE DE CONTENIDOS

ÍNDICE DE CONTENIDOS	ii
ÍNDICE DE TABLAS	iii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	iv
ÍNDICE DE ANEXOS	v
PALABRA CLAVE	vi
TÍTULO	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	1
METODOLOGÍA	44
RESULTADOS	50
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	72
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	74
ANEXOS	77

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	50
¿Qué idea tiene usted de gestión educativa?	
Tabla 2	52
¿Considera que la forma de realizar la Gestión Educativa influye en el desarrollo de un plantel?	
Tabla 3	54
¿Qué principios deben considerarse para el desarrollo de una buena gestión educativa de un determinado plantel? Marque las dos alternativas que considere las más importantes	
Tabla 4	56
¿Qué principio de la gestión educativa considera que viene aplicando más el director del plantel?	
Tabla 5	58
¿Considera usted que la participación de los docentes en la gestión educativa es necesaria?	
Tabla 6	60
¿Actualmente los docentes del plantel participan en las decisiones referidas a la conducción de la institución?	
Tabla 7	62
¿Conoce usted algo sobre la teoría del desarrollo organizacional?	
Tabla 8	64
¿Considera usted que la forma en que el director dirige el plantel promueve un adecuado clima institucional?	
Tabla 9	66
¿Considera usted que los docentes deberían participar en cursos de gestión educativa?	
Tabla 10	68
¿Estaría usted de acuerdo en participar en un curso de gestión educativa?	
Tabla 11	70
¿En caso de desear asistir a un curso de gestión educativa qué temas deberían considerarse? Marque dos temas que considere importantes de tratar	

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1	50
¿Qué idea tiene usted de gestión educativa?	
Gráfico 2	52
¿Considera que la forma de realizar la Gestión Educativa influye en el desarrollo de un plantel?	
Gráfico 3	54
¿Qué principios deben considerarse para el desarrollo de una buena gestión educativa de un determinado plantel? Marque las dos alternativas que considere las más importantes	
Gráfico 4	56
¿Qué principio de la gestión educativa considera que viene aplicando más el director del plantel?	
Gráfico 5	58
¿Considera usted que la participación de los docentes en la gestión educativa es necesaria?	
Gráfico 6	60
¿Actualmente los docentes del plantel participan en las decisiones referidas a la conducción de la institución?	
Gráfico 7	62
¿Conoce usted algo sobre la teoría del desarrollo organizacional?	
Tabla 8	64
¿Considera usted que la forma en que el director dirige el plantel promueve un adecuado clima institucional?	
Gráfico 9	66
¿Considera usted que los docentes deberían participar en cursos de gestión educativa?	
Gráfico 10	68
¿Estaría usted de acuerdo en participar en un curso de gestión educativa?	
Gráfico 11	70
¿En caso de desear asistir a un curso de gestión educativa qué temas deberían considerarse? Marque dos temas que considere importantes de tratar	

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1	77
Entrevista a director de el la Institución Educativa N° 40010 Julio C. Tello	
ANEXO 2	80
Cuestionario	
ANEXO 3	85
Propuesta pedagógica	

PALABRA CLAVE

Tema	Gestión educativa.
Especialidad	Educación.

KEYWORDS

Theme	Education Management.
Specialty	Education.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Línea de Investigación	Gestión de la educación.
Área	Ciencias sociales.
Subárea	Otras ciencias sociales.
Disciplina	Ciencias sociales e interdisciplinarias.

TÍTULO

**Programa de gestión educativa para cambiar la gestión educativa en
la Institución Educativa N° 40010 Julio C. Tello distrito de
Paucarpata – Arequipa 2019**

TITLE

**Educational management program to change the educational
management in the Educational Institution No. 40010 Julio C. Tello
district of Paucarpata - Arequipa 2019**

RESUMEN

El presente trabajo de investigación estudia la problemática de la existencia de una gestión educativa tradicional que limita la participación de los docentes en la institución educativa N° 40010 Julio C. Tello distrito de Paucarpata – Arequipa. Este tipo de gestión promueve en la práctica el verticalismo, autoritarismo, falta de comunicación fluida entre el personal docente con el personal directivo, todo lo cual incidirá directamente en la labor didáctica-pedagógica que se realiza en el aula. A esta conclusión se ha llegado después de haber aplicado instrumentos de investigación. Asimismo este trabajo de investigación expone en términos generales los postulados básicos de la teoría que permitirá revertir la problemática detectada. El objetivo principal de la investigación es diseñar un programa dirigido al personal directivo y docente en materia de gestión educativa, basado en la teoría del Desarrollo Organizacional, en la institución educativa N° 40010 Julio C. Tello. Haciendo énfasis que la teoría del Desarrollo Organizacional se orienta a cambiar a las personas, la naturaleza y la calidad de las relaciones de trabajo. Su énfasis está en el cambio de su cultura de la organización tan necesaria en la institución donde se llevó a cabo la investigación. La misma que podría ser continuada cuando el programa sea implementado en la práctica.

ABSTRACT

This research work studies the problem of the existence of a traditional educational management that limits the participation of teachers in the educational institution No. 40010 Julio C. Tello district of Paucarpata - Arequipa. In practice, this type of management promotes verticalism, authoritarianism, lack of fluid communication between the teaching staff and the management staff, all of which will directly affect the didactic-pedagogical work carried out in the classroom. This conclusion has been reached after applying research instruments. Likewise, this research work exposes in general terms the basic postulates of the theory that will allow to reverse the detected problem. The main objective of the research is to design a program aimed at the directive and teaching staff in matters of educational management, based on the theory of Organizational Development, at the educational institution N ° 40010 Julio C. Tello. Emphasizing that the theory of Organizational Development is oriented to change people, the nature and the quality of work relationships. His emphasis is on changing his much-needed organizational culture at the institution where the research was conducted. The same that could be continued when the program is implemented in practice.

INTRODUCCIÓN

1.- Antecedentes y Fundamentación Científica

Cárdenas, Calderón, Pocaterro, y Restrepo, (2020), realizaron una investigación titulada “Gestión educativa para la sostenibilidad académica en Colombia”. donde el principal objetivo fue la explicación del vínculo existente entre la gestión y la sustentabilidad de las instituciones educativas de educación superior, para establecer los aspectos importantes que se requieren intervenir para la sostenibilidad y hacer más fácil la toma de decisiones. Los factores que requieren ser analizados son la económica, la calidad, la eficacia y eficiencia. El modelo de ecuaciones se aplicó a la base de datos cognitiva de 42 directores y subdirectores de IESP en Colombia en 2017. El resultado mostró que existe una relación entre la gestión y la sostenibilidad lo cual fue demostrado por el indicador de calidad. Por su parte, el indicador de económica tiene como factor influenciador el presupuesto y la inversión que se realiza en los empleados y la fábrica. Finalizamos con que la eficacia depende de la satisfacción de los docentes y personal así también del aspecto salarial.

Tutiven (2018) realizó una investigación que llevó por nombre “La gestión educativa es un factor relevante para compensar la efectividad del clima organizacional de la Escuela de Finanzas el "31 de octubre" en el estado de Samborondón, provincia de Guayas, provincia del Guayas”. En esta investigación en la realización de análisis de la definición y de la labor del gerente educativo, se pudo corroborar que este se encuentran en la obligación de crear un ambiente laboral el cual permite la construcción de condiciones adecuadas que mejoren el entorno escolar. La gestión es un indicador de calidad dentro del contexto educativo, debido a esto se abordó un panorama de contribución de forma tácita en el ambiente organizacional, como la planificación de estrategias en la gestión institucional.

Farfán y Reyes (2017), realizaron una investigación titulada Gestión educativa estratégica y gestión escolar del proceso de enseñanza-aprendizaje: Enfoque Conceptual Reencuentro. El enunciado mencionado pretendía mostrar el planteamiento primordiales en cuanto la manera de gestionar la educación, lo cual se denomina como Gestión Educativa, este surge de la necesidad de transformar y evolucionar la calidad educativa. Este planteamiento surge del proceso de la reformulación de políticas educativas que se implementaron según la Secretaria de Educación Pública de México, en cooperación con instituciones internacionales. A lo cual se llegó como conclusión sobre el Enfoque de Gestión Educativa Estratégica, es el resultado de una serie de reformas en el aspecto educativo que tuvieron la finalidad del establecimiento de líneas de acción para la transformación del sistema educativo. Asimismo, a nivel micro, esta forma de ver la gestión educativa permitió proporcionar elementos de tipo teóricos y practivos para la planeación, dirección y evaluación de funcionamiento de instituciones educativas.

Bustamante (2019) en su trabajo de investigación tuvo como propósito determinar de qué manera la calidad educativa se relaciona con el clima institucional; optó por una estudio básico, de diseño no experimental correlacional transversal, trabajados con población y muestra de 70 colaboradores entre personal docente, auxiliar y personal de servicio de la Institución Educativa Inicial “Stella Maris; para la recolección de información se empleó como técnica la encuesta y como instrumento para las dos variables el cuestionario; quien llegó a concluir que hay coherencia significativa alta respecto a ambas variables de estudio , evidenciándose mediante la prueba de Rho de Spearman con valor $p = 0,000$.

Sosa (2017) en su estudio de investigación cuyo fin fue hallar el predominio de la gestión educativa en el marco del buen desenvolvimiento docente; optó en su investigación por un procedimiento de tipo racional, inductivo y representativo, de diseño no experimental; trabajó con 294 docentes de los centros educativos de Puente Piedra. Para la recolección de información empleó como instrumento el cuestionario

que tuvo 14 ítems de tipo cerrado; quién llegó a la conclusión: De acuerdo los resultados, se determinó mediante sus dimensiones: Gestión educativa, Gestión pedagógica, Gestión de la comunidad y Gestión administrativa – financiera que si influye plenamente en el marco del buen desempeño docente de las instituciones educativas de Puente Piedra. Por lo que existe una estrecha relación con la hipótesis planteada.

Elliot (2017) en su investigación se propuso saber cuál es la relación que puede ejercer la gestión educativa institucional en los resultados educativos de calidad. Según el autor si se promueve un modelo de gestión con un liderazgo compartido, prácticas docentes flexibles, evaluación constante, trabajo colaborativo y de proyección social. Los resultados obtenidos arrojan las siguientes conclusiones: en la determinación de la correlación entre la gestión educativa estratégica y la eficiencia del servicio educativo, se halló un índice de correlación altamente significativo aceptándose la hipótesis general de que ocurre un nexo significativo entre la gestión educativa estratégica y la eficacia del servicio educativo en las I. E. de la provincia del Paucar de Sara Sara –Ayacucho. El aporte en esta investigación ha permitido ir perfilando el rol de la persona que está cargo de la gestión institucional, además plantea estrategias interesantes para lograr una buena gestión, esto nos lleva a reflexionar sobre la necesidad de ir transformando la labor de los directivos que anhelan contribuir en la calidad educativa.

Díaz (2017) tuvo como propósito indagar como se desarrolla el proceso de la gestión educativa en la acreditación; quien optó por una investigación descriptiva, no experimental, trabajados en una población muestral de 17 instituciones educativas del distrito de Iquitos; para la recolección de datos empleó como instrumento el cuestionario, que fueron aplicados a los docentes, directivos y estudiantes de las instituciones educativas de dicho distrito; quien obtuvo las subsecuentes conclusiones: De acuerdo al efecto aplicados en las instituciones educativas, se determinó en sus dimensiones que el 41,2% se posicionan en un nivel regular, respecto al medir calidad de gestión; en la medida de dirección educacional el mayor

porcentaje que el 76,5% esta como regular; en la medida sobre relación al trabajo conjunto con las familiar, el 52,9% se encuentra regular; en la medida uso de la información el 47,1% se localiza a nivel regular y en lo concerniente a la infraestructura y recurso para el aprendizaje el 58,8% se encuentra regular.

En cuanto a la fundamentación científica, tenemos los siguientes conceptos:

Acerca a la *definición de gestión*.

Peter Drucker (citado por Chiavenato, 2007), refiere acerca de la Gestión por Objetivos 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.

Respecto a la definición de calidad. Según (Ramírez, Ramírez, & Calderón, 2017), refiere que es algo que proporciona disfrute en la persona, es anticiparse a lo que desea y estar pendiente del resultado el cual le otorgara disfrute y satisfacción.

Según, (Sanabria, Romero, & Flórez, 2014), menciona que la palabra calidad es como algo mágico que otorga en la mente de los individuos un valor de seguridad, haciendo referencia a algo seguro respecto a las cualidades que tienen los objetos o relaciones dentro de una sociedad moderna y según las expectativas de la persona van a satisfacer sus necesidades y adquieren fiabilidad.

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 resolutoria 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, & 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 (p. 25).

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. Según Carrillo (2002)

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, las cuales son prioridades y reciben un fuerte peso y eso permitirá señalar donde deben empezar las acciones a corto plazo. Carrillo (2002)

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

almazón 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 I. E. Guillen (2015).

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 u 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.

Por lo expuesto anteriormente se consideró lo siguiente:

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).

Elton Mayo (1949), citado por 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).

Morel, J (2007). 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 Yulk (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 la calidad 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.

Hampton (1983), define y describe este estilo de liderazgo como liderazgo participativo enfatizando tanto las tareas como las personas.

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 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 estar involucrados en todas las actividades que se realicen, además deben 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

En el campo social, tiene un aporte social porque se ejecutó en una institución educativa; en la cual se aplicó cuestionarios directamente a los docentes de dicha institución. Esto me permitió recoger información relevante, luego se procesó, analizó, se llegó a conclusiones relevantes, siendo una de ellas la relación significativa que existe entre gestión educativa y satisfacción laboral; esto quiere decir que, a una mejor gestión, mayor satisfacción. Estos resultados se darán a conocer a la institución.

A nivel de campo teórico, accede a sistematizar y construir un sin fin de saberes que permitieron una complejidad conceptual y relacionado con la gestión educativa de la institución en mención y que permitió realizar una investigación eficiente y eficaz.

En el campo pedagógico, este trabajo permitirá fortalecer a los maestros en sus prácticas pedagógicas, con la prioridad de fomentar innovadoras prácticas entre profesores, participar en capacitaciones de alto nivel y con ponentes debidamente preparados en temas de suma importancia como de enseñanza – aprendizaje, aulas inteligentes, proyectos productivos e innovadores.

3.- Problema

Las manifestaciones de las formas de gestión educativa son diversas dependiendo del contexto mundial. Pero es necesario indicar que no siempre han tomado la denominación de gestión educativa tradicional y gestión educativa moderna, en otros casos ha sido en torno a “dirección democrática” frente a “dirección autoritaria”. En el caso de Europa se ve notoriamente la relación política con la educativa en materia de gestión institucional. Sino veamos los casos de Alemania e Italia en la época que se

remonta a antes de la Segunda Guerra Mundial (1939 a 1945). Las instituciones educativas sirvieron como sustento para la política del social nacionalismo y fascismo, que como muy bien sabemos son doctrinas totalitarias y antidemocráticas. Las cuales negaban tanto en la vida social como escolar las formas de participación democrática. De ahí como muestra queda que los directores de las entidades educativas no eran elegidas libremente por los ciudadanos sino que eran elegidos directamente por las autoridades que tenían poder político. A esta tradición autoritaria no escapa España quien durante el largo gobierno de Francisco Franco (desde 1939 hasta junio de 1973) forjó escuelas cuyas gestiones educativas se sustentaban en el sectarismo, el autoritarismo, el centralismo... Así los modelos de gestión educativa autoritarios, regresivos, antidemocráticos... tienen en Hitler, Mussolini y Franco a destacados representantes.

En concreto el problema de la gestión educativa tradicional se expresa en países donde no existe una tradición democrática a nivel de gobiernos. Actualmente en el caso de los países de Europa se tiene la presencia de gobiernos un poco más estables en relación a la de otros continentes; situación que les ha permitido plantear una serie de mecanismos administrativos en los que se promueve de manera sistemática la participación de maestros, alumnos y padres de familia en decisiones referidas a la gestión institucional, siendo los casos de una gestión educativa tradicional no tan significativos, en lo que se refiere a una gestión educativa tradicional, como si ocurre en otros países de los demás continentes: América, Asia, África

En lo referente a la situación de América Latina, las formas de gestión educativa, en muchos casos, en las últimas décadas, se han enmarcado mayormente dentro de los sistemas educativos neoliberales. Como sabemos estos esquemas políticos se sustentan en sistemas de gobiernos autoritarios, en el plano educativo buscan que las instituciones educacionales funcionen como empresas de lucro; donde se priorizan en demasía los asuntos económicos, dejando de lado los grandes anhelos que puedan tener las grandes mayorías nacionales.

A nivel de Perú, dentro del marco del sistema educacional se establece que la gestión del sistema educativo nacional es descentralizada, simplificada, participativa

y flexible; y que el Estado, a través del Ministerio de Educación, es responsable de preservar la unidad del sistema. Pero en la práctica se da el centralismo de la gestión educativa, fruto de una gestión educativa tradicional; lo que ha generado inequidad y baja calidad de la educación estatal. Quedando la descentralización como una forma como se organiza y vive, mayormente, la sociedad peruana, quien en las últimas décadas se han dado muestras de gobiernos autoritarios, donde las decisiones económicas y políticas corresponden a determinados grupos sin considerar los intereses de la gran mayoría de la población peruana. En esa medida una cantidad significativa de instituciones educativas, a través de sus directores y subdirectores no han hecho sino seguir esa tradición de autoritarismo, entre otros en la toma de decisiones.

El problema de la gestión educativa en los que se refiere a la región de Arequipa es parte de la tradición nacional. Han existido y existen marcados momentos en que muchas instituciones educativas se mueven dentro de la tradición centralista y autoritaria de la gestión institucional; pero, asimismo la gestión ha tenido formas de apertura de participación de los integrantes de la comunidad escolar. Ahí están las experiencias de las Escuelas de la Perfección dirigida por Telesforo Catacora, el Centro Escolar N° 881 a cargo de nuestro destacado maestro y pedagogo puneño José Antonio Encinas. Pero a pesar de las aperturas de participación en la gestión se sigue teniendo tendencias autoritarias en las diversas instituciones educativas que marcan el desarrollo de la labor pedagógica en las aulas y que inciden en la formación de los estudiantes y la labor de los docentes.

La gestión en la institución educativa N° 40010 Julio C. Tello está encabezada por una plana directiva, donde literalmente la máxima autoridad y representante legal son el Director y el subdirector. En el plantel es notorio expresiones de autoritarismo que origina un clima institucional deteriorado, algunos docentes no tienen madurez emocional para superar discrepancias que puedan darse como producto de las acciones de gestión educativa; igualmente, hay roces entre docentes y el personal administrativo. Las relaciones afectivas de compañerismo no son francas, frecuentemente hay prácticas de egoísmo y miramientos infraternos, sin entender que

uno de los paradigmas más importantes de la educación es saber convivir. Por eso a los componentes de esta institución educativa, pesa la enorme responsabilidad de propiciar el mejor “clima institucional”, el mismo que debe coadyuvar al logro de los objetivos, facilitando la interacción solidaria de los actores en un escenario de gestión democrática, ética, eficaz, creativa y armónica.

Siendo la institución educativa N° 40010 Julio C. Tello una de los más importantes y grandes, en la región Arequipa, es lamentable que la organización interna no sea favorable para la construcción de un clima saludable, debido a la falta de empatía y buenas relaciones con el personal docente que tiene a su cargo el desarrollo de las acciones de enseñanza-aprendizaje, que debería ser propiciado por la Director. La misma que muchas veces, en el desarrollo de la gestión educativa, dirige la institución que tiene como sistema una gestión tradicional recurriendo al autoritarismo en la resolución de los conflictos, a la imposición de acciones pedagógicas administrativas, sin considerar mayormente las opiniones y participación de la mayoría de docentes que vienen laborando en el plantel.

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

¿En qué medida el diseño de un programa de gestión educativa dirigido al personal directivo y docente, basado en la teoría del desarrollo organizacional permitirá mejorar la gestión educativa existente en la institución educativa N° 40010 Julio C. Tello, distrito de Paucarpata – Arequipa?.

4.- Conceptualización y operacionalización de las variables

Definición conceptual

La gestión educativa es la manera como se dirige una institución educativa, mediante un conjunto de estrategias creativas que le orienten a tomar decisiones adecuadas en mejoramiento de la institución (Carrillo, S, 2002).

La gestión educativa corresponde a la percepción que posee cada maestro respecto a las dimensiones (institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria), que se midió aplicando un cuestionario como instrumento que constó de veinte interrogantes, con opciones de respuesta Likert “Nunca”, “Pocas veces”, “A veces”, “Muchas veces”, “Siempre”. Teniendo como puntajes: 20 – 46 deficiente; 47 – 73 regular y 74 – 100 excelente.

Matriz de operacionalización de las variables

Gestión educativa	Institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Uso de tiempos y espacios. - Canales de comunicación formal. - Comisiones de trabajo. - Acuerdos y compromisos. - Reglamento interno. 	1, 2, 3, 4, 5, 6
	Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> - Tutoría - Enfoque de evaluación - Actualización docente. - Estilo de enseñanza. - Relación con estudiantes. - Estrategias didácticas. - Planificación. 	7, 8, 9, 10, 11, 12
	Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> - Presupuesto económico. - Gestión de la jornada. - Administración de los recursos materiales. - Relación con instancias 	13, 14, 15, 16

		superiores.	
	Comunitaria.	- Relación con los padres de familia. - Proyección social. - Alianzas estratégicas.	17, 18, 19, 20

5.- Hipótesis

Si se diseña un programa de formación en gestión educativa dirigido al personal directivo y docente, entonces se logrará mejorar la gestión educativa tradicional existente en la institución educativa N° 40010 Julio C. Tello distrito de Paucarpata – Arequipa.

6.- Objetivos

6.1 Objetivo General

Proponer un programa en gestión educativa, basado en la teoría del desarrollo organizacional, para cambiar la gestión educativa existente en la institución educativa N° 40010 Julio C. Tello distrito de Paucarpata – Arequipa.

6.2 Objetivos Específicos

- a) Diagnosticar la existencia de la problemática referida a la gestión institucional.
- b) Analizar la teoría que resuelva el problema de la existencia una gestión educativa tradicional.
- c) Diseñar y elaborar el programa de gestión educativa basado en la teoría de desarrollo organizacional, para mejorar la gestión educativa tradicional.
- d) Proponer orientaciones metodológicas para mejorar la gestión Educativa tradicional.

METODOLOGÍA

1.- Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación fue cuantitativo, puesto que se utilizó la estadística para el procesamiento de la información.

Mientras que el diseño de la misma es el descriptivo – propositivo y que consiste en la presentación descriptiva de la información.

Cuyo diagrama es el siguiente:

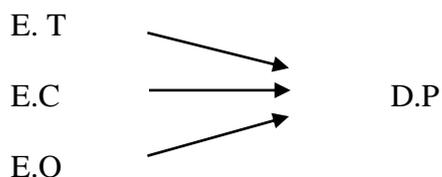


Donde

M = Muestra

O = Encuesta (Observación)

Y es propositivo porque:



Donde:

E. T. Estructura teórica

E.C. Estructura conceptual

E.O. Estructura operacional

D.P. Diseño de la Propuesta

2.- Población y muestra

a) Población

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 40010 JULIO C. TELLO	SEXO		
	H	M	TOTAL
Docente	30	22	52

En cuanto a la población muestral de investigación se consideró personal directivo y el personal docente: En cuanto al segundo nivel se contó con una población de 52 profesores(as).

Dentro de las principales características de la población investigada podemos anotar lo siguientes:

- En lo referente a la institución en la que cursaron estudios profesionales de Educación tenemos: el 87% cursaron estudios en el instituto superior pedagógico, 8% siguieron estudios en la universidad, y el 6% de los maestros cursaron estudios en otras instituciones.
- En lo concerniente a la edad cronológica, ésta se muestra de la siguiente manera: el 4% se ubica entre los 26 a 30 años, un 11% entre 31 a 35 años , un 27% entre 36 a 40 años, un 50% 41 a 45 años y 8% más de 46 años .
- En lo referente al tiempo de servicios que tiene en el magisterio; tenemos que el 3% 1 a 5 años, 12% 6 a 10 años, 25% 11 a 15 años, 52% 16 a 20 años, 8% más de 21 años.
- Sobre los años que viene enseñando en la I.E. Julio C. Tello se estableció que el 6% laboraba entre 1 a 4 años , un 15% 5 a 8 años, un 23% 9 a 12 años , 39% 13 a 17 años, 17% más de 18 años
- En torno a la condición laboral de los docentes, un 92% fue nombrado (a) un 8% es contratado (a)

Métodos de investigación

Los métodos empleados fueron:

- Para la realidad problemática, se utilizaron los métodos deductivo e inductivo, porque se describe la realidad tal cual es, dando a conocer los problemas de manera objetiva a fin de hallar sus posibles soluciones.
- Los métodos utilizados para determinar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas relacionadas a la problemática, a través del planteamiento (FODA), fueron el analítico y el sintético.
- El método deductivo fue empleado para la formulación del problema de investigación, porque había que establecer la interrelación de aspectos básicos.
- Para la formulación de los objetivos de la investigación se utilizó los métodos sintético y analítico, porque se tiene que descomponer los diversos elementos, y a su vez, integrarlos.
- La justificación del problema a investigar considero la necesidad de usar el método deductivo.
- La elaboración del marco teórico implicó el uso de los métodos analítico – sintético; porque había que descomponer las diversas ideas e integrarlas con aspectos complementarios.
- Se empleo los métodos analítico, sintético, inductivo y deductivo para la difusión de las teorías.
- Asimismo, se utilizó el método deductivo, para formular la hipótesis y las variables de estudio.
- Los métodos analítico–sintético, para formular las conclusiones y recomendaciones.

3.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En cuanto a las técnicas, éstas las concebimos como el conjunto de instrumentos y medios a través de los cual se efectúa el método y sólo se aplica a una ciencia.

Las técnicas aplicadas en la presente investigación fueron la entrevista, a través de la aplicación de su instrumento una ficha de entrevista estructurada al Director del plantel (ver anexo N° 01), en la que se buscó determinar los conocimientos que poseía sobre gestión institucional, el espacio que otorgaba para la participación de los docentes en la gestión de la institución en sus diferentes instancias, y que nos permitiera de una u otra manera ir determinado el tipo de gestión institucional que predominaba en la institución educativa N° 40010 Julio C. Tello distrito de Paucarpata – Arequipa.

La otra técnica utilizada fue la encuesta, a través de su instrumento el cuestionario (ver anexo N° 02), dirigido a docentes, el contenido de este instrumento giró sobre los conocimientos que tenían acerca gestión institucional y su apreciación de cómo actuaba el personal directivo del plantel.

Los instrumentos de investigación fueron elaborados por el propio investigador considerando la realidad de la I.E. y el estudio bibliográfico del problema a investigar. Todo lo cual se constituyó en el insumo de dichos instrumentos: ficha de entrevista y cuestionario.

En cuanto a la forma de aplicación, tanto al conjunto de personal docente, se realizó de forma directa individual y en pequeños grupos según el caso en el interior del local de la I.E. Sobre la fecha de aplicación de los instrumentos se realizó en la primera semana del mes de mayo del presente año.

4.- Técnicas de procesamiento estadístico de la información

Para el procesamiento y análisis de datos se recurrió a técnicas de estadística descriptiva como: cuadros estadísticos, tabulación de datos expresados en gráficos.

Concluido el trabajo de recolección de datos se procedió a procesar la información. Se verificó el llenado y marcado correcto de las respuestas de la encuesta para identificar y determinar los procesos institucionales y administrativos en la gestión institucional. Luego se elaboraron cuadros para el procesamiento, se realizó el vaciado de datos, disponiendo así de resultados en tiempo oportuno, se contrastó con el trabajo de investigación luego se añadió una escala valorativa de medición

RESULTADOS

Tabla 1

¿Qué idea tiene usted de gestión educativa?

	Alternativas	f	%
a)	Dirigir una institución educativa	12	23.1
b)	Controlar una institución educativa	23	44.2
c)	Promover el desarrollo de una institución educativa	08	15.4
d)	Gerenciar la I.E.	10	17.3
	Total:	52	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la institución educativa N° 40010 Julio C. Tello

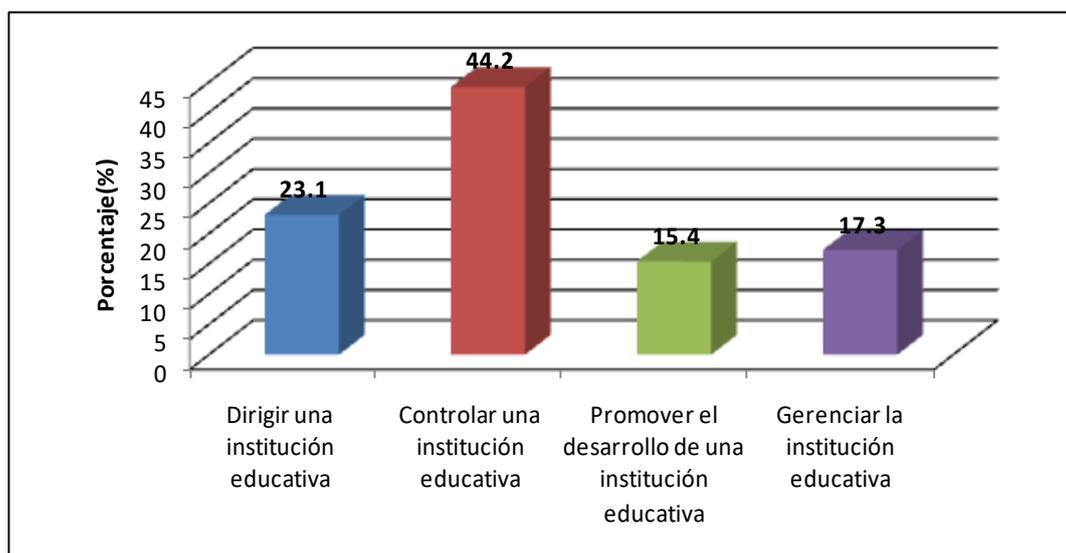


Figura 1: *¿Qué idea tiene usted de gestión educativa?*

Un 44.2% de la respuesta mayoritaria expresan que la idea sobre gestión educativa es controlar una institución educativa; mientras que un porcentaje mínimo que resulta ser el 15.4% expresa que es promover el desarrollo de una institución educativa. De esto se puede deducir que una gran mayoría de profesores(as) relacionan la forma de gestión educativa que se viene dando en el plantel con la noción de lo que es la gestión educacional.

Tabla 2

¿Considera que la forma de realizar la Gestión Educativa influye en el desarrollo de un plantel?

	Alternativas	f	%
a)	Bastante	47	90
b)	Regular	02	4
c)	Poco	01	2
d)	Nada	02	4
	Total:	52	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la institución educativa N° 40010 Julio C. Tello

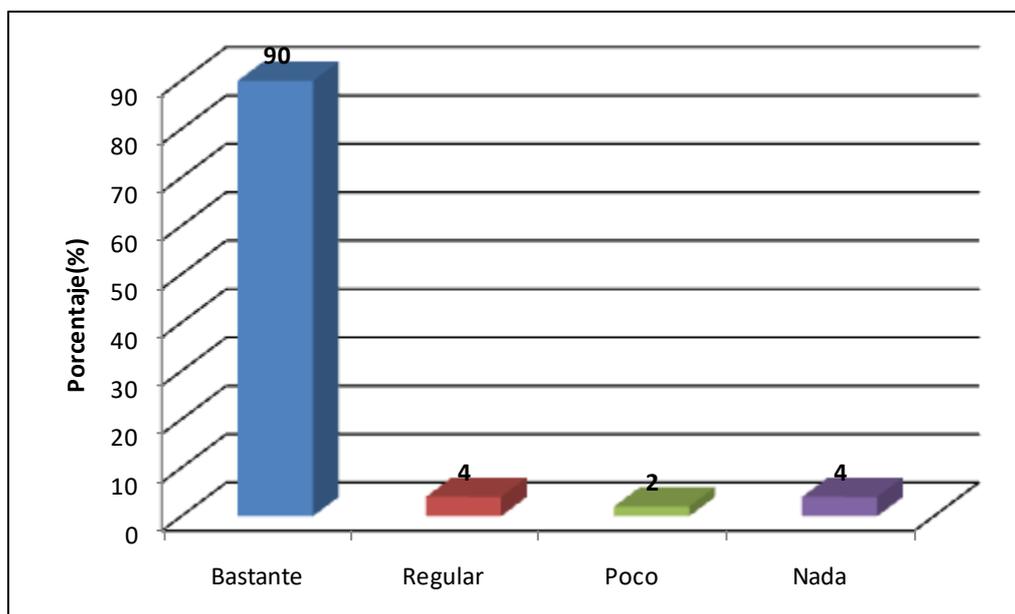


Figura 2: *¿Considera que la forma de realizar la gestión Educativa influye en el desarrollo de un plantel?*

Interpretación

La gran mayoría de docentes que constituyen el 90% consideró que la forma de realizar la gestión educativa influye bastante en el desarrollo de un plantel; este resultado podría explicar que teóricamente los docentes reconocen la trascendencia de la gestión educativa en el desarrollo de una institución.

Tabla 3

¿Qué principios deben considerarse para el desarrollo de una buena gestión educativa de un determinado plantel? Marque las dos alternativas que considere las más importantes

	Alternativas	f	%
a)	Autoridad	16	15
b)	Motivación	13	13
c)	Coordinación	25	14
d)	Comunicación	36	35
e)	Liderazgo	24	23
	Total:	104	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la institución educativa N° 40010 Julio C. Tello

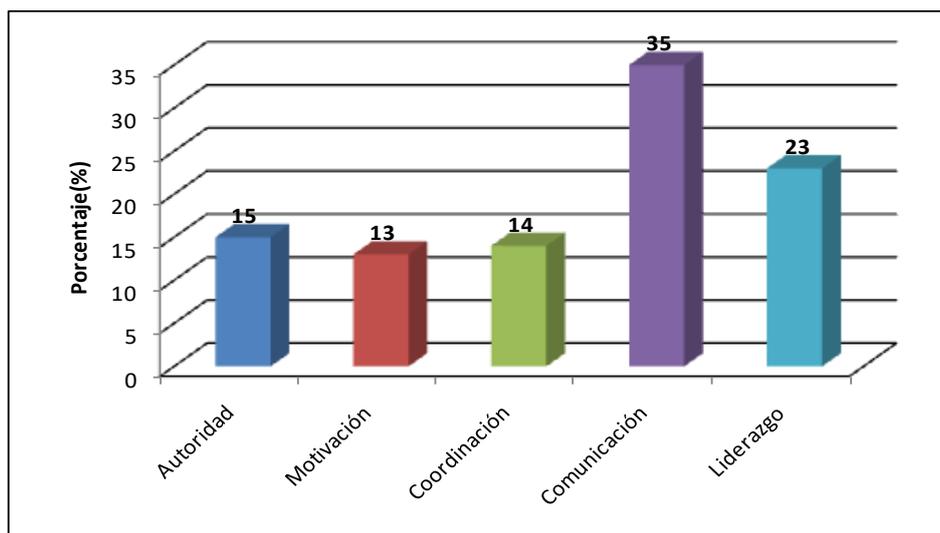


Figura 3 : ¿Qué principios deben considerarse para el desarrollo de una buena gestión educativa de un determinado plantel? Marque las dos alternativas que considere las más importantes

Interpretación

Los profesores encuestados en un 35% destacaron que uno de los principios que debían considerarse para el desarrollo de una buena gestión educativa era el de la comunicación; siendo curioso la preferencia por el principio de la autoridad que tuvo un 15%.

Tabla 4

¿Qué principio de la gestión educativa Considera que viene aplicando más el Director del plantel?

	Alternativas	f	%
a)	Autoridad	22	42
b)	Motivación	06	12
c)	Coordinación	12	23
d)	Comunicaciones	08	15
e)	Liderazgo	04	8
	Total:	52	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la institución educativa N° 40010 Julio C. Tello

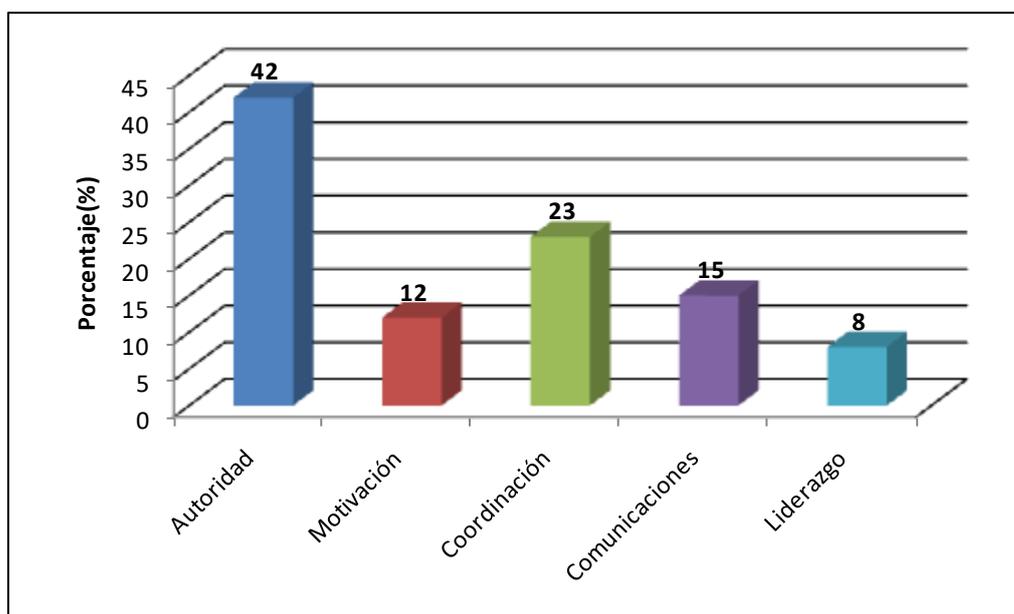


Figura 4: *¿Qué principio de la gestión educativa considera que viene aplicando más el Director del plantel?*

Interpretación

Un significativo 42% de docentes expresaron que el principio que venía aplicando el Director era el de la autoridad, el mismo que coincide con el carácter del tipo de gestión tradicional, mientras que el principio menos votado fue el de liderazgo.

Tabla 5

¿Considera usted que la participación de los docentes en la gestión educativa es...?

	Alternativas	f	%
a)	Muy importante	43	83
b)	Importante	07	13
c)	Poco importante	01	2
d)	Nada importante	01	2
	Total :	52	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la institución educativa N° 40010 Julio C. Tello

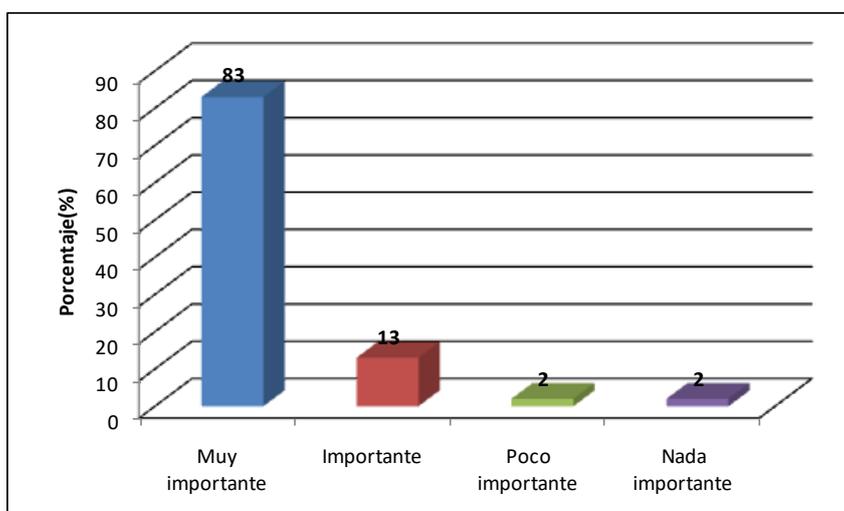


Figura 5:

¿Considera usted que la participación de los docentes en la gestión educativa es ...?

Interpretación

La mayoría de docentes que conforman el 83 % de encuestados respondieron que la participación de docentes en la gestión educativa era muy importante. De lo cual se deduce que hay una idea colectiva mayoritaria que debería ser aprovechada por el personal directivo del plantel para mejorar la gestión educativa.

Tabla 6

¿Actualmente los docentes del plantel participan en las decisiones referidas a la conducción de la institución?

	Alternativas	f	%
a)	Bastante	09	17
b)	Regular	12	23
c)	Poco	20	38
d)	Nada	11	21
	Total:	52	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la institución educativa N° 40010 Julio C. Tello

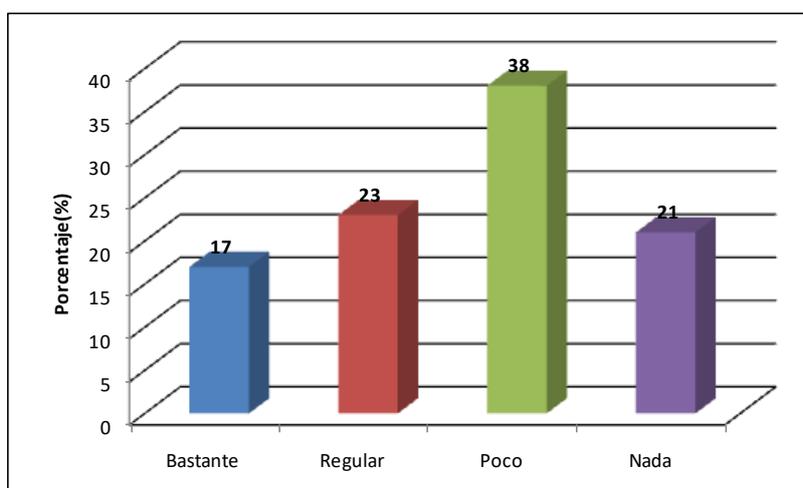


Figura 6: *¿Actualmente los docentes del plantel participan en las decisiones referidas a la conducción de la institución?*

Interpretación

Ante la pregunta si actualmente los docentes del plantel participan en las decisiones referidas a la conducción de la institución un mayoritario 38% de encuestados respondieron que poco o nada. Este resultado corrobora de manera directa el tipo de gestión tradicional que prima en la institución educativa, pues una de las características de esta es limitar la participación del colectivo magisterial.

Tabla 7

¿Conoce usted algo sobre la teoría del desarrollo organizacional?

	Alternativas	f	%
a)	Bastante	01	2
b)	Regular	02	4
c)	Poco	10	19
d)	Desconozco	39	75
	Total	52	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la institución educativa N° 40010 Julio C. Tello

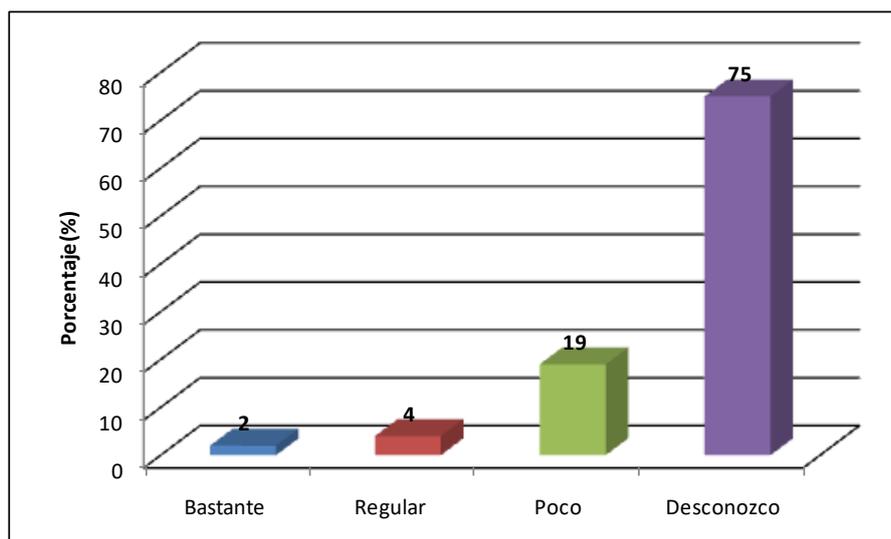


Figura 7: ¿Conoce usted algo sobre la teoría del desarrollo organizacional?

Interpretación

Mayoritariamente el 75% de docentes que respondieron al cuestionario expresaron no conocer aspectos de la teoría del desarrollo organizacional. Este resultado serviría entre otros como un elemento motivador entre la comunidad magisterial.

Tabla 8

¿Considera usted que la forma en que el Director dirige el plantel promueve un adecuado clima institucional?

	Alternativas	F	%
a)	Bastante	09	17
b)	Regular	12	23
c)	Poco	2°	38
d)	Nada	11	22
	Total:	52	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la institución educativa N° 40010 Julio C. Tello

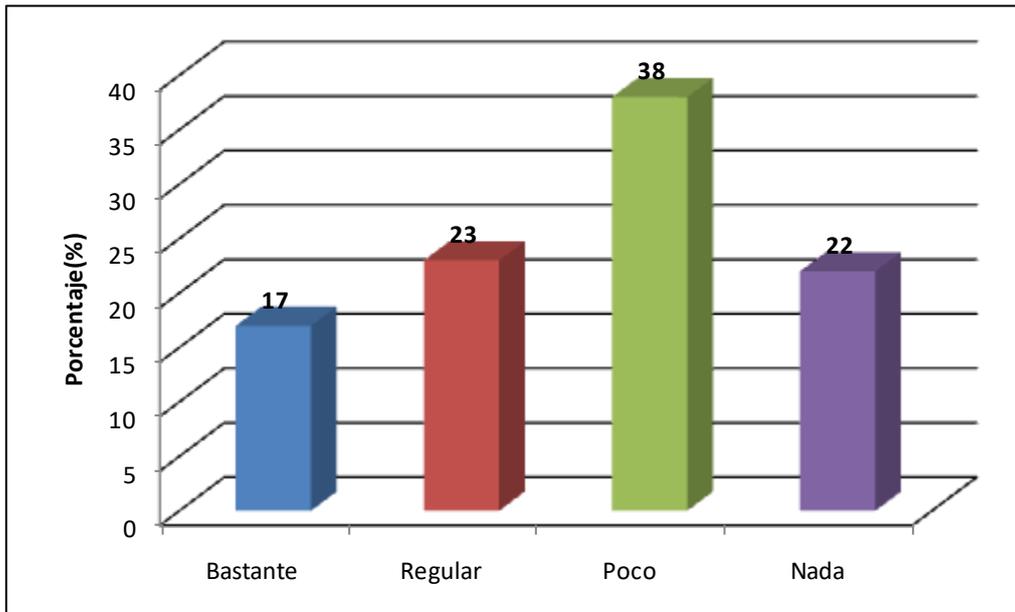


Figura 8: *¿Considera usted que la forma en qué el Director dirige el plantel promueve un adecuado clima institucional?*

Un 38% de docentes expresaron que la forma en que el Director dirigía el plantel no promueve un adecuado clima institucional. De esto podemos inferir el tipo de gestión educativa que se viene dando en la institución.

Tabla 9

¿Considera usted que los docentes deberían participar en cursos de gestión educativa?

	Alternativas	f	%
a)	Sí	38	73
b)	No	14	27
	Total:	52	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la institución educativa N° 40010 Julio C. Tello

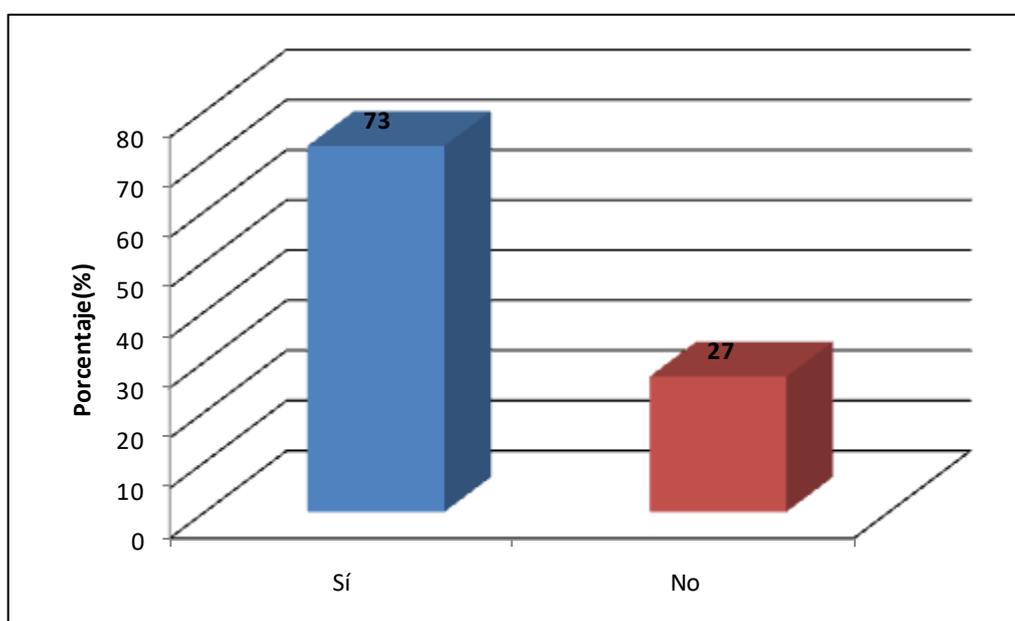


Figura 9: *¿Considera usted que los docentes deberían participar en cursos de gestión educativa?*

Ante esta pregunta vemos que una mayoría de docentes que conforman el 73 % expresaron su posición de que los profesores deberían participar en cursos de gestión educativa. Lo que mostraría un elemento favorable par fines de capacitación y actualización

Tabla 10

¿Estaría usted de acuerdo en participar en un curso de gestión educativa?

	Alternativas	f	%
a)	Sí	34	65
b)	No	18	35
	Total:	52	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la institución educativa N° 40010 Julio C. Tello

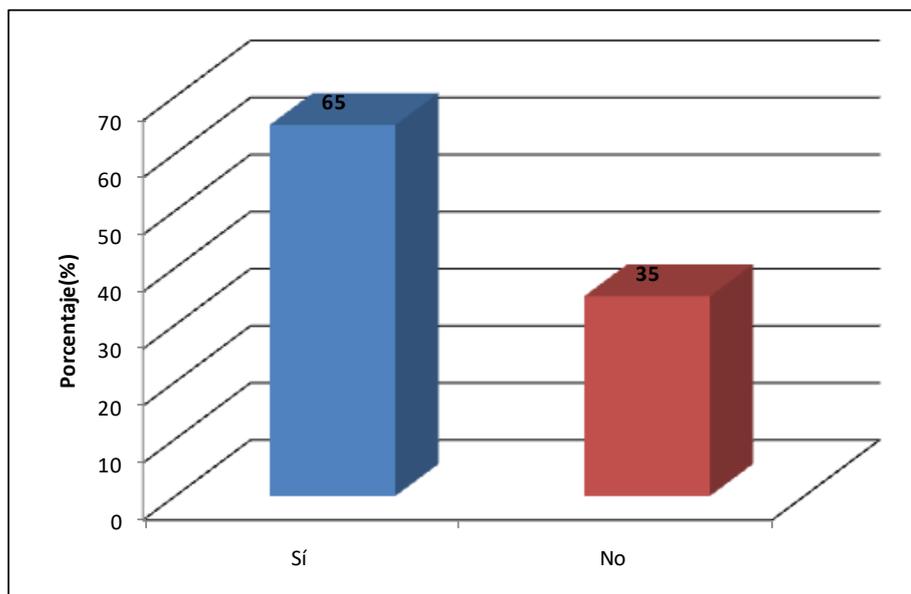


Figura 10: *¿Estaría usted de acuerdo en participar en un curso de gestión educativa?*

Interpretación

De acuerdo a este cuadro un mayoritario 65% docentes expresó su decisión de la posibilidad de participar en un curso de gestión educativa. Todo nos permite apreciar que hay una voluntad de los maestros(as) que necesariamente debe canalizarse.

Tabla 11

¿En caso de desear asistir a un curso de gestión educativa qué temas deberían considerarse? Marque dos temas que considere importantes de tratar

	Alternativas	f	%
a)	Clima institucional	20	32
b)	Manejo económico	12	19
c)	Estructura organizativa y funciones	16	26
d)	Estilos de gestión	14	23
e)	Otro (especificar) _____		
	Total:	62	100

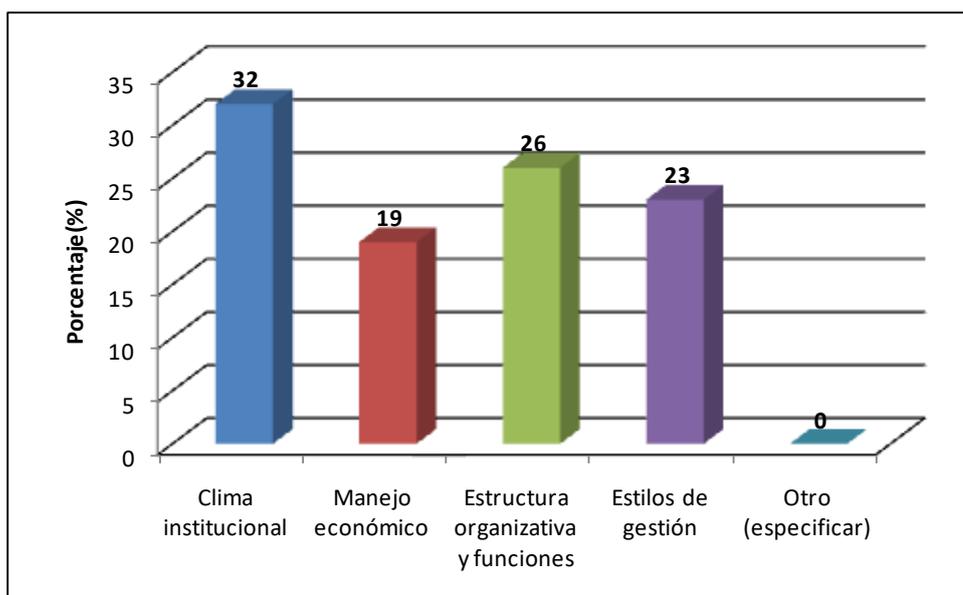


Figura 11: *¿En caso de desear asistir a un curso de gestión educativa qué temas deberían considerarse? Marque dos temas que considere importantes de tratar*

Interpretación

En este cuadro se aprecia que la mayoría de respuestas constituyen el 32% se orientan a preferir el tema de Clima institucional Este cuadro nos permite tomar como referencia los tópicos o temas que los maestros consideran oportunos tratar.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Los resultados hallados en el presente trabajo permiten llegar a ciertas conclusiones que contrastados con los trabajos previamente mencionados se puede deducir lo siguiente:

Por ejemplo, en la tabla 1 se observa que un 44.2% de la respuesta mayoritaria expresan que la idea sobre gestión educativa es controlar una institución educativa; mientras que un porcentaje mínimo que resulta ser el 15.4% expresa que es promover el desarrollo de una institución educativa, de esto se puede deducir que una gran mayoría de profesores(as) relacionan la forma de gestión educativa que se viene dando en el plantel con la noción de lo que es la gestión educacional. Dicha información puede ser corroborada por el trabajo de Tutiven (2018) quien en su estudio en la provincia del Guayas llegó a la conclusión La gestión educativa es un indicador de calidad dentro del contexto educativo, debido a esto se abordó un panorama de contribución de forma tácita en el ambiente organizacional, como la planificación de estrategias en la gestión institucional. Además, con el trabajo de Farfán y Reyes (2017) también se encontró coincidencias puesto que en sus conclusiones sostienen que el Enfoque de Gestión Educativa Estratégica, es el resultado de una serie de reformas en el aspecto educativo que tuvieron la finalidad del establecimiento de líneas de acción para la transformación del sistema educativo. Asimismo, a nivel micro, esta forma de ver la gestión educativa permitió proporcionar elementos de tipo teóricos y prácticos para la planeación, dirección y evaluación de funcionamiento de instituciones educativas.

En la tabla 2, La gran mayoría de docentes entrevistados (90%) consideró que la forma de realizar la gestión educativa influye bastante en el desarrollo de un plantel; este resultado podría explicar que teóricamente los docentes reconocen la trascendencia de la gestión educativa en el desarrollo de una institución. Dichos resultados guardan cierta relación con el estudio de Sosa (2017) quien en sus resultados encontrados sostienen que con respecto a la gestión educativa, el 41,2% se posicionan en un nivel regular, respecto al medir calidad de gestión; en la medida de dirección educacional el mayor porcentaje que el 76,5% esta como regular; en la medida sobre relación al trabajo conjunto con las familiar, el 52,9% se encuentra

regular; en la medida uso de la información el 47,1% se localiza a nivel regular y en lo concerniente a la infraestructura y recurso para el aprendizaje el 58,8% se encuentra regular.

Finalmente, según los datos representados en la tabla 8, el 38% de docentes expresaron que la forma en que el Director dirigía el plantel no promueve un adecuado clima institucional. De esto podemos inferir el tipo de gestión educativa que se viene dando en la institución. Esto significa que no siempre el director no es una persona adecuada para liderar una buena gestión educativa. Es por eso que en el trabajo de Elliot (2017) desarrollado en la ciudad de Ayacucho concluye que el rol de la persona que está cargo de la gestión institucional, además plantea estrategias interesantes para lograr una buena gestión, esto nos lleva a reflexionar sobre la necesidad de ir transformando la labor de los directivos que anhelan contribuir en la calidad educativa.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- Que el diagnóstico realizado en la institución educativa N° 40010 Julio C. Tello distrito de Paucarpata – Arequipa ha permitido determinar la existencia de un tipo de gestión educativa tradicional expresada en el centralismo y, el autoritarismo en relación al personal docente del plantel por parte del personal directivo.
- Que la existencia de la problemática de la gestión educativa tradicional incide directamente en un inadecuado desarrollo del trabajo educativo siendo a la larga los más afectados los estudiantes.
- Que la teoría del desarrollo organizacional se presenta como una alternativa para solucionar la existencia de un tipo de gestión tradicional en la institución educativa N° 40010 Julio C. Tello distrito de Paucarpata – Arequipa.
- Que el responsable del desarrollo de la presente investigación ha diseñado una propuesta de Programa de formación en gestión educativa el mismo que está dirigido al personal docente y directivo del plantel con el objetivo de reorientar el tipo de gestión educativa que actualmente existe en la institución.

Recomendaciones

- Es de suma importancia que el Consejo Educativo Institucional- de la institución educativa N° 40010 Julio C. Tello distrito de Paucarpata, ejerciendo una de sus funciones como es la vigilancia y concertación, intervenga en el análisis sobre la forma en la que se viene dirigiendo la gestión educativa y por tanto, hacer las recomendaciones del caso para construir una gestión democrática en la institución educativa N° 40010 Julio C. Tello
- Es necesario considerar que la dirección y subdirección del plantel deben realizar, en coordinación con el conjunto de docentes reuniones periódicas para ver la forma de cómo mejorar la gestión educativa y, hacer los reajustes que fueran necesarios.
- Es de gran trascendencia que el área de gestión institucional de la Gerencia Regional de Educación, de la Provincia de Arequipa, haga visitas periódicas a la I.E. Julio C. Tello para ver directamente como se viene efectuando la gestión Educativa Local y plantear las medidas del caso a que hubiere lugar para promover una gestión institucional democrática
- Que los cursos de gestión educativa que tengan a bien hacer las instancias superiores del sector educación, llámese Gerencia Regional de Educación de la Provincia de Arequipa, a los mismos que en su gran mayoría son convocados solamente los directores y subdirectores, necesariamente comprenda la participación de equipos de docentes de las diversas instituciones educativas a fin de formar un mayor grupo de profesionales que tengan conocimiento sobre aspectos de gestión educativa.
- Los docentes, por iniciativa particular, deben profundizar el estudio de los diversos tópicos para tener una visión más amplia de cómo se debe gestionar un plantel y poder hacer las observaciones del caso, a la dirección y subdirección, a partir del conocimiento de los hechos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arana, M. (1998) Principios y procesos de la gestión educativa. Editorial San Marcos. Lima – Perú 1998.
- Asto, J. (2018). *Estrategias de gestión institucional para mejorar el desempeño docente de las instituciones educativas nacionales del nivel de educación secundaria, distrito de Hunter, Arequipa, 2016*. Universidad nacional de san Agustín-Perú.
- Borrell, F. (2003). Cómo trabajar en equipo: crear relaciones de calidad con jefes y compañeros. Editorial Planeta , Bilbao España.
- Calero, M. (1996) Administración gerencial del centro educativo. Ediciones Abedul E.I.R.L. Lima- Perú 1996.
- Calero, M. (2000). Proyecto Educativo Institucional. Editorial San Marcos. Lima-Perú.
- Cárdenas, A. Calderón, T., Pocaterro, O. y Restrepo E., (2020), “Gestión educativa para la sostenibilidad académica en Colombia”. Universidad Católica de Colombia.
- Chiavenato, I. (2004) Introducción a la teoría general de la administración. McGrawHill, México, 2004.
- Cojal, B. (2006) Administración estratégica. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Facultad de Ciencias Histórico- Sociales y Educación, Unidad de Maestría en Ciencias de la Educación, Lambayeque –Perú, 2006.
- Elliot, J. (2017) *La gestión Educativa estratégica y la calidad del servicio educativo en las Instituciones Educativas del nivel secundario de la provincia de Paucar de Sara Sara- Ayacucho*. Recuperado de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNEI_c8358406473ef0f5414bae6b31877969/Details

- Farfán, M., y Reyes, I. (2017). *Gestión educativa estratégica y gestión escolar del proceso de enseñanza-aprendizaje: una aproximación conceptual*. Análisis de Problemas Universitarios, 45-61. Universidad Autónoma de México.
- García, G. (2001) La administración y gestión educativa: algunas lecciones que nos deja su evolución en los Estados Unidos y México. Universidad Autónoma de Morelos- México.
- Huamán, J. y Portilla A. (2006). Organización y administración de centros educativos. Universidad Nacional de San Agustín, Facultad de Ciencias de la Educación, Programa de Complementación Académica. Editorial UNSA- Arequipa- Perú.
- INSTITUTO INTERNACIONAL DE PLANEAMIENTO DE LA EDUCACIÓN
Gestión educativa estratégica. Módulo 2 UNESCO Ministerio de Educación de la Argentina. Buenos Aires- Argentina. 2000.
- Mondría, J. (2003) El decálogo de la excelencia: cómo alcanzar lo que se propone sin pisar a nadie. Editorial Planeta , Bilbao España.
- Oyague, M. y Sevilla, J. (2006) Investigación científica. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación; Unidad de Maestría en Ciencias de la Educación, Lambayeque – Perú, 2006.
- Pacheco, G. y Galloso, C. (2005) Gestión y administración educativa. Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima, Perú 2005.
- Rojas N. y González I. (2017). Tesis de grado: “Estrategia de gestión educativa para transformar la Convivencia en el colegio Eduardo Umaña luna de la Localidad Octava de Kennedy”. Universidad libre facultad de Ciencias de la Educación. Bogotá
- Rosental, M. (1970) Diccionario filosófico. Editorial Homo Sapiens, 1970. Lima-Perú.

- Saavedra, F. (2006). Proyecto de investigación. El proceso de descentralización del sistema educativo nacional. Lambayeque Perú Julio.
- Sañudo, L. (2001) La transformación de la gestión educativa. Entre el conflicto y el poder. Enero - Marzo 2001.
- Tutiven, A. (2018) La gestión educativa es un factor relevante para compensar la efectividad del clima organizacional de la Escuela de Finanzas el "31 de octubre" en el estado de Samborondón, provincia de Guayas, provincia del Guayas. Universidad de Guayaquil. Ecuador.
- Ubillus, M. (2019). *Gestión educativa y el desempeño docente universitario en la facultad de ingeniería de la universidad de Piura*. Facultad de ciencias de la educación
- Valeriano Ortiz, Luís Fernando y Hernández Montalvo, German.(2003) Gestión y administración educativa
- Vereau, W. y Cojal, B. (2004) Gestión educativa, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación, Unidad de Maestría en Ciencias de la Educación, Lambayeque – Perú 2004.
- Zuleta, E. (2001) Teoría de la participación democrática. La Paz- Bolivia 2001.

ANEXOS

ANEXO 1

ENTREVISTA A DIRECTOR DE LA I.E. JULIO C. TELLO

1.- ¿Qué idea tiene usted de gestión educativa?

Considero que la gestión educativa es administrar o gerenciar un determinada institución educativa, todo ello centrado en el aprendizaje de los alumnos.

2.- ¿Conoce usted algo sobre la teoría del desarrollo organizacional? .Si conoce podría brindar algunos datos.

No tengo un mayor conocimiento sobre lo que es la teoría del desarrollo organización; pero creo que puede ser una teoría que permite ordenar, planificar los recursos humanos y necesidades para que funcione óptimamente un determinado plantel. .

3.- ¿Considera que la forma de realizar la gestión educativa influye en el desarrollo de un plantel? ¿Por qué?

Sí, porque mediante la gestión educativa se planifica, organiza, ejecuta y se evalúa las diversas acciones pedagógicas y administrativas que orientan el funcionamiento de una determinada institución educativa.

4.- ¿Qué principios deben considerarse para el desarrollo de una buena gestión educativa de un determinado plantel?

Para mí sería suficiente que se ponga en práctica los principios de la educación peruana como son: la ética, la justicia, la creatividad y la conciencia ambiental.

5.- ¿Qué principios de la gestión educativa viene usted aplicando en la conducción del plantel?

Principalmente el de la justicia, en que las cosas se cumplan a cabalidad. No permitir que aquí haya caprichos de ningún tipo. Lo que implica que las normas y disposiciones. Emanadas del sector o instancias superiores, se cumplan sin contemplaciones.

6.- ¿Considera que es importante que los profesores participen en la gestión educativa ?Por favor, explique brevemente su respuesta.

Depende, si es que van a aportar ideas y a no hacer problemas creo que es importante que participen; en todo caso mejor sería que no participen para evitar inconvenientes en el normal desarrollo de las actividades pedagógicas y administrativas. .

7.- Actualmente los docentes de su plantel participan en las decisiones de la gestión educativa. ¿Podría explicar su respuesta?

A veces participan cuando se les convoca; pero la mayoría se limita a dictar sus clases, y a escuchar. Aunque tienen sus representantes en el Consejo Educativo Institucional (CONEI)

8.- ¿Qué tipo de gestión considera que se viene aplicando en el plantel tradicional o moderno? Explique su respuesta por favor.

No creo que sea tan tradicional, me parece a mi criterio que es la correcta; donde el Director es la autoridad, que ha ocupado el cargo a partir de la confianza que le han dado las autoridades de la Dirección Regional de Educación Arequipa. Los docentes, quieran o no, deben respetar las decisiones que toma la dirección.

9.- ¿Considera usted apropiado que los docentes deberían participar en cursos sobre gestión educativa . Explique su respuesta por favor

Sí debería participar, pero de manera voluntaria y que no interrumpa el desarrollo de las clases; porque lo importante son los alumnos. Los cursos deberían ser fuera del horario escolar, sábados y domingos. Su asistencia al curso se justifica en la medida que aprendan los diversos conocimientos impartidos.

ANEXO 2

CUESTIONARIO

Estimado(a) colega:

El presente cuestionario forma parte de una investigación educativa. Le pedimos por favor, responder al mismo con la veracidad del caso. Los resultados obtenidos serán de utilidad para mejorar el servicio educativo.

INSTRUCCIONES:

- Lee atentamente las preguntas o reactivos.
- Marque con una X, dentro de los paréntesis, la alternativa que considere correcta

1. DATOS GENERALES:

1.1 SEXO:

a) Varón () b) Mujer ()

1.2. Institución en la que cursó estudios profesionales de Educación

a) Universidad ()

b) Instituto Superior Pedagógico ()

c) Otro (especificar)_____

1.3. Su edad cronológica se ubica entre:

a) De 26 a 30 años ()

b) De 31 a 35 años ()

c) De 36 a 40 años ()

d) De 41 a 45 años ()

e) Más de 46 años ()

1.4 El tiempo de servicios que tiene en el magisterio

- a) De 1 a 5 años
- b) De 6 a 10 años
- c) De 11 a 15 años
- d) De 16 a 20 años
- e) Más de 21 años

1.5. Los años que usted viene enseñando en la I.E. Julio C. Tello es:

- a) De 1 a 4 años
- b) De 5 a 8 años
- c) De 9 a 12 años
- d) De 13 a 17 años
- e) Más de 18 años

1.6. Su condición laboral es

- A) Nombrado (a) b) Contratado (a)

2. DATOS CONCRETOS

1.- ¿Qué idea tiene usted de gestión educativa?

- a) Dirigir una institución educativo
- b) Controlar una institución

2.- Considera que la forma de realizar la gestión Educativa influye en el desarrollo de un plantel?.

- a) Bastante
- b) Regular
- c) Poco
- d) Nada

3 ¿Qué principios deben considerarse para el desarrollo de una buena gestión educativa de un determinado plantel? Marque las dos alternativas que considere las más importantes

- a) Autoridad
- b) Motivación
- c) Coordinación
- d) Comunicaciones
- e) Liderazgo

4. Qué principios de la gestión educativa considera que viene aplicando la Director del plantel?

- a) Autoridad
- b) Motivación
- c) Coordinación
- d) Comunicaciones
- e) Liderazgo

6.- ¿Considera usted que la participación de los docentes en la gestión educativa

- a) Muy importante
- b) Importante
- c) Poco Importante
- d) Nada importante

7.- Actualmente los docentes del plantel participan en las decisiones referidas a la conducción de la institución?

- a) Bastante
- b) Regular
- c) Poco
- d) Nada

8 ¿Conoce usted algo sobre la teoría del desarrollo organizacional?

- a) Bastante
- b) Regular
- c) Poco
- d) Desconozco

9) ¿Considera usted que la forma en que el director dirige el plantel promueve un adecuado clima institucional?

- a) Bastante
- b) Regular
- c) Poco
- d) Desconozco

10) ¿Considera usted que los docentes debería participar en cursos de gestión educativa?

- a) Sí
- b) No

10.1. Estaría usted de acuerdo en participar en un curso de gestión educativa

- a) Sí
- b) No

11. ¿En caso de desear asistir a un curso de gestión educativa qué temas deberían considerarse? Marque dos temas que considere importantes

- a) Clima institucional
- b) Manejo económico
- c) Estructura organizativa
- d) Estilos de gestión
- e) Tipos de gestión educativa

f) Otro (_____) ()

11.1. Estaría usted de acuerdo en participar en un curso de gestión educativa

Alternativas

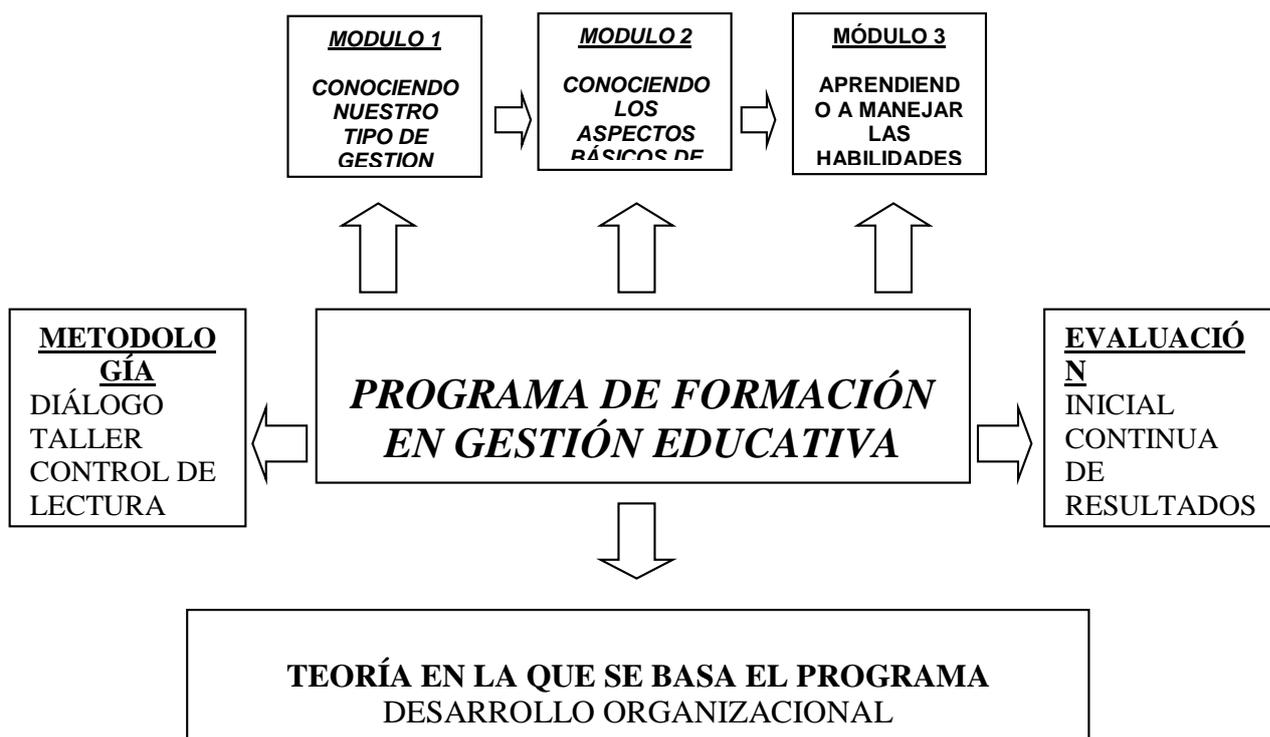
a) Sí ()

b) No ()

ANEXO 3

PROPUESTA PEDAGÓGICA

PROPUESTA DE PROGRAMA DE FORMACIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA, BASADO EN LA TEORÍA DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL



PRESENTACIÓN

La propuesta que se desarrolla a través de un programa 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 la gestión educativa orientados a transformar el tipo de gestión educativa existente dentro de la institución educativa N° 40010 Julio C. Tello distrito de Paucarpatá.

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.

INFORMACIÓN BÁSICA

- | | | |
|------|----------------------------------|-------------------------|
| 1.1. | DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN: | Arequipa |
| 1.2. | DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN: | Arequipa |
| 1.3. | INSTITUCIÓN EDUCATIVA | N° 40010 Julio C. Tello |
| 1.4. | LUGAR: | Paucarpata |

ESQUEMA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN

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 del desarrollo organizacional. 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. Asimismo,. En una consulta realizada a los docentes en un 90% manifestaron su posición favorable para participar en cursos de capacitación sobre gestión educativa.

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.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

- a) Brindar al personal docente y directivo los conocimientos, habilidades y herramientas para la prevención y solución de problemas organizacionales y la administración del cambio a través de intervenciones a las diferentes áreas y niveles de la organización.
- b) Promover la práctica de una gestión educativa moderna y democrática a partir del fomento de capacidades, habilidades y actitudes en el personal directivo y docente, en el marco de la teoría del desarrollo organizacional, en la institución educativa N° 40010 Julio C. Tello.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Dotar de capacidades cognitivas, en el personal directivo y docente, en el marco de la teoría del desarrollo organizacional, de la institución educativa N° 40010 Julio C. Tello.

- b) Desarrollar habilidades intelectuales relacionadas con la teoría del desarrollo organizacional orientadas a superar las deficiencias de una gestión educativa tradicional.
- c) Fomentar, entre el personal directivo y docente, las actitudes de tolerancia, en el marco de la teoría del desarrollo organizacional, para mejorar la calidad educativa.
- d) Mejorar el estilo de gestión educativa en la institución educativa n° 40010 Julio C. Tello a partir de la superación del estilo de gestión educativa tradicional.

METAS

- b) 1 Director
- c) 1 subdirector
- d) 48 docentes,

METODOLOGÍA GENERAL DE TRABAJO

- a) Se empleará los siguientes procedimientos didácticos: **DIÁLOGO**: El facilitador o expositor promoverá y motivará en el grupo, el diálogo 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 encargarse, en equipos, del desarrollo de un tema específico para ser expuesto y debatido en el local del desarrollo del programa.

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
- Pápelografos
- Fichas de información

EXPOSITOR:

Prof. Chino Acuña Olga.

CRONOGRAMA

25 de setiembre

MODULO 2

CONOCIENDO LOS ASPECTOS BÁSICOS DE LA GESTION EDUCATIVA

SUMARIO:

Gestión educativa: concepto, importancia en la institución educativa n° 40010 Julio C. Tello 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
- Pápelografos
- Libros,
- Fichas de información

CRONOGRAMA

15 de octubre

EXPOSITORES:

Especialistas de la Dirección Regional de Educación de Arequipa

MÓDULO 3

APRENDIENDO A MANEJAR LAS HABILIDADES SOCIALES

SUMARIO:

Las habilidades sociales, la resolución de conflictos La negociación como herramienta ideal para resolver conflictos y el proceso de la negociación positiva. Escucha activa y empática,

ACTIVIDADES

Resolución de casos y práctica de habilidades sociales

RECURSOS

- Retroproyector
- Cañón Multimedia
- Pápelografos
- Libros,
- Fichas de información

CRONOGRAMA

22 de noviembre

EXPOSITORES:

Psicólogo invitado

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

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.

ANEXO 4: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Hipótesis	Objetivos	Variable
<p>¿En qué medida el diseño de un programa de gestión educativa dirigido al personal directivo y docente, basado en la teoría del desarrollo organizacional permitirá mejorar la gestión educativa existente en la institución educativa N° 40010 Julio C. Tello, distrito de Paucarpata – Arequipa?.</p>	<p>Si se diseña un programa de formación en gestión educativa dirigido al personal directivo y docente, entonces se logrará mejorar la gestión educativa tradicional existente en la institución educativa N° 40010 Julio C. Tello distrito de Paucarpata – Arequipa.</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Proponer un programa en gestión educativa, basado en la teoría del desarrollo organizacional, para cambiar la gestión educativa existente en la institución educativa N° 40010 Julio C. Tello distrito de Paucarpata – Arequipa.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>a) Diagnosticar la existencia de la problemática referida a la gestión institucional.</p> <p>b) Analizar la teoría que resuelva el problema de la existencia una gestión educativa tradicional.</p> <p>c) Diseñar y elaborar el programa de gestión educativa basado en la teoría de desarrollo organizacional, para mejorar la gestión educativa tradicional.</p> <p>d) Proponer orientaciones metodológicas para mejorar la gestión Educativa tradicional.</p>	<p style="text-align: center;">GESTIÓN EDUCATIVA</p>