

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



**Calidad de Gestión Educativa de la plana directiva en el Instituto de
Educación Superior Publico La Salle Urubamba Cusco -2019**

Tesis para obtener el Grado de Doctora en Educación
con mención en Gestión y Ciencias de la Educación

Autora

Masías Santos de Atausinchi, Celina Micaela

Asesor

Landeras Rodríguez, Julio

Código Orcid-Asesor

0000-0003-0862-9287

Chimbote – Perú

2022

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Resumen.....	iv
Abstrac	v
Índice de contenidos	vi
Índice de cuadros	x
Índice de gráficos.....	xi
Introducción	xii

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1. Antecedentes.....	1
1.2. Formulación del problema.....	3
1.3. Justificación	3
1.4. Marco teórico.....	4
1.4.1. Administración del personal.....	4
1.5. El liderazgo	9
1.5.1. Liderazgo directivo	9
1.5.2. El liderazgo implica.....	9
1.5.3. El trabajo en equipo.....	10
1.5.4. El liderazgo transformacional-modelo para organizaciones educativas que aprenden.....	11
1.6. Planificación estratégica	14
1.6.1. Calidad total.....	15
1.6.2. Calidad total en un centro educativo	16
1.6.3. Factores que influyen en las instituciones educativas de calidad	17
1.6.4. Modelos de dirección y gestión de instituciones educativas de calidad....	19
1.6.5. Áreas y variables para evaluar la calidad de las instituciones educativa área i: contexto o medio ambiente. (10%)	21

1.6.6. Corriente del planeamiento y gestión estratégica	22
1.7. La Gestión Educativa.....	24
1.7.1 Definición	24
1.8. Terminología básica.....	36
1.9. Formulación de la hipótesis	38
1.10 Variables	39
1.11. Operacionalización de variables	40
1.12. Objetivos.....	44

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL

2.1. Enfoque de la Investigación.....	45
2.2. Tipo de estudio.....	45
2.3. Diseño de investigación.....	45
2.4. Población y muestra.....	46
2.5. Métodos de investigación	47
2.6. Técnicas de investigación	48

CAPÍTULO III

MARCO OPERATIVO

PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Conclusiones.....	71
Sugerencias	72
Referencia bibliográficas	73
Anexos	75

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA N° 01	49
¿Qué idea tiene usted de gestión educativa?	
TABLA N° 02	51
¿Considera que la forma de realizar la Gestión Educativa influye en el desarrollo de un plantel?	
TABLA N° 03	53
¿Qué principios deben considerarse para el desarrollo de una buena gestión educativa de un determinado plantel?	
TABLA N° 04	55
¿Qué principio de la gestión educativa considera que viene aplicando más la directora del plantel?	
TABLA N° 05	57
¿Considera usted que la participación de los docentes en la gestión educativa es ?	
TABLA N° 06	59
¿Actualmente los docentes del plantel participan en las decisiones referidas a la conducción de la institución?	
TABLA N° 07	61
¿Conoce usted algo sobre la teoría del desarrollo organizacional?	
TABLA N° 08	63
¿Considera usted que la forma en que la directora dirige el plantel promueve un adecuado clima institucional?	
TABLA N° 09	65
¿Considera usted que los docentes deberían participar en cursos de gestión educativa?	
TABLA N° 10	67
¿Estaría usted de acuerdo en participar en un curso de Gestión Educativa?	
TABLA N° 11	69
¿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 FIGURAS

GRAFICO N° 01	50
¿Qué idea tiene usted de gestión educativa?	
GRAFICO N° 02.....	51
¿Considera que la forma de realizar la Gestión Educativa influye en el desarrollo de un plantel?	
GRAFICO N° 03	53
¿Qué principios deben considerarse para el desarrollo de una buena gestión educativa de un determinado plantel?	
GRAFICO N° 04.....	55
¿Qué principio de la gestión educativa considera que viene aplicando más la directora del plantel?	
GRAFICO N° 05.....	57
¿Considera usted que la participación de los docentes en la gestión educativa es ?	
GRAFICO N° 06.....	59
¿Actualmente los docentes del plantel participan en las decisiones referidas a la conducción de la institución?	
GRAFICO N° 07	61
¿Conoce usted algo sobre la teoría del desarrollo organizacional?	
GRAFICO N° 08.....	63
¿Considera usted que la forma en que la directora dirige el plantel promueve un adecuado clima institucional?	
GRAFICO N° 09	65
¿Considera usted que los docentes deberían participar en cursos de gestión educativa?	
GRAFICO N° 10.....	67
¿Estaría usted de acuerdo en participar en un curso de Gestión Educativa?	
GRAFICO N° 11.....	69
¿En caso de desear asistir a un curso de gestión educativa qué temas deberían considerarse? Marque dos temas que considere importantes de tratar	

Tema : Gestión educativa

Especialidad : Investigación Pedagógica

KEYWORD

Topic : Educational Management

Specialty : Pedagogical Research

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

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

**Calidad de Gestión Educativa de la plana directiva en el Instituto de
Educación Superior Publico La Salle Urubamba Cusco -2019**

**Quality of Educational Management of the board of directors at the
Institute of Public Higher Education La Salle Urubamba Cusco -
2019**

RESUMEN

El objetivo general de este estudio, fue determinar la calidad de gestión educativa del personal directivo en el instituto de educación superior público La Salle Urubamba Cusco 2019. La metodología que se utilizó fue cuantitativa, y el diseño de investigación descriptiva - no experimental. La muestra estuvo conformada por 52 docentes que laboran en el instituto de educación superior público La Salle Urubamba Cusco. Para la recolección de la información se hicieron uso de un cuestionario estructurado para obtener información del personal docente. Los resultados nos muestran, que en el instituto de educación superior publico La Salle Urubamba Cusco, 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. En conclusión, el 52% de los docentes manifestaron que el nivel de gestión educativa del personal directivo en el instituto de educación superior público La Salle Urubamba Cusco, de menores es deficiente.

ABSTRACT

The general objective of this study was to determine the quality of educational management of the directive staff in the public higher education institute La Salle Urubamba Cusco 2019. The methodology used was quantitative, and the research design was descriptive - not experimental. The sample consisted of 52 teachers who work at the La Salle Urubamba Cusco public higher education institute. To collect the information, a structured questionnaire was used to obtain information from the teaching staff. The results show us that in the public higher education institute La Salle Urubamba Cusco, it has allowed to determine the existence of a type of traditional educational management expressed in centralism and authoritarianism in relation to the teaching staff of the campus by the directive staff .In conclusion, 52% of the teachers stated that the level of educational management of the directive staff at the La Salle Urubamba Cusco public higher education institute, as minors, is deficient.

INTRODUCCIÓN

1.- Antecedentes y Fundamentación científica

Internacionales

Portocarrero et al. (2019), 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 2018.

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 prácticos para la planeación, dirección y evaluación de funcionamiento de instituciones educativas.

Ríos (2016) en su trabajo de investigación tuvo como propósito conocer la ocurrencia de la modernización pedagógica docente, la calidad educativa en el espacios de ciencias naturales; quien optó en su investigación una metodología con enfoque cuanti- cualitativo, con un nivel de investigación descriptivo correlacional; que fueron

trabajados con poblaciones muestrales de 264 estudiantes y 12 maestros del Colegio Nacional de Ambato (Ecuador); para la recolección de datos se empleó como instrumento la encuesta que fueron aplicados a los docentes y estudiantes de dicha institución; quien obtuvo los siguientes resultados: se determinó que los docentes de la institución educativa le dan poca importancia a las actualizaciones docente, que deben recibir en beneficio de su profesión; así mismo, toman como excusa que las autoridades del colegio tiene una pálida gestión educativa, en cuanto al acopio de los pocos recursos educativos y falta de disponibilidad de tiempo con los docentes. Por lo que se concluye, que una adecuada calidad educativa es tarea de todos, directivos, docentes, estudiantes y padres de familia

Nacionales

Alfaro y Mendoza (2018). Comprobaron en su investigación descriptiva correlacional y a través de sus encuestas aplicadas que un 43% de los padres de los alumnos del colegio Juan Pablo II de Trujillo, se encuentran insatisfechos con la gestión del director. El 56.7% mostraron conformidad con el trabajo del directivo y la eficacia del trabajo educativo de los maestros. En conclusión diremos que una tercera parte afirma que esta es positiva y el porcentaje restante la desaprueba. En cuanto a las correlaciones específicas entre las variables gestión institucional y capacitación personal, el trabajo pedagógico del docente, el clima institucional arrojan una fluctuación entre 35% y 43% de encuestados insatisfechos, los restantes están satisfechos. La variable calidad del servicio educativo un 35.8% están disconformes. Las variables en estudio no están relacionados debido a que su nivel de significación es (0,678) es mayor en su nivel de significancia. Las cifras que arrojaron los instrumentos en este estudio evidencian el grado de importancia que tiene contar en una Institución Educativa un líder con una gestión adecuada: su trabajo y proyección a la sociedad está directamente ligada al desempeño de sus docentes y los logros que se van obtener.

Chávez y López (2018) presentaron “Clima institucional y la gestión educativa en la Institución Educativa N° 86713 José María Arguedas, provincia de Bolognesi-Región Ancash” cuyo objetivo fue identificar la relación existente entre el clima institucional y la gestión educativa en la mencionada institución educativa de la provincia de Bolognesi. El tipo de investigación empleado fue el tipo descriptivo simple. Su diseño fue el descriptivo correlacional. La muestra fue de 75 trabajadores y los instrumentos fueron los cuestionarios. Los resultados indican que el 60% de las encuestas afirmó que no existe una buena comunicación entre la comunidad educativa, el 46% afirmó que no existe una buena relación interpersonal, y el 44% sostuvo que el director nunca coordina con los trabajadores para la toma de decisiones. La conclusión señala que existe una relación significativa entre el clima institucional y la gestión 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.

Mori (2016) en su investigación correlacional donde compara las variables gestión directiva y calidad del servicio educativo en la Institución Educativa Fausa Sapina, departamento de San Martín, demuestra una relación estadísticamente

positiva verificando que un 58% del trabajo docente recibe una influencia positiva de la gestión institucional. El estudio realizado con una cantidad de 13 profesores de la Institución quienes respondieron a la encuesta de la primera variable donde se observa que un 21% de docentes la calificaron como “mala”, el 50% la calificaron de “regular” y el 29% la percibieron como “buena”. En cuanto a la segunda variable las respuestas al cuestionario determinaron que la eficiencia del servicio que brinda la institución es regular.

Gestión Educativa

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, conservado los valores, sintiéndose respetado y valorado como individuo

- La familia participara 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 se desarrollan 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 armazón institucional a un armazón sectorial, un armazón 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 (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 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 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 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

La presente investigación se justifica porque brinda la oportunidad de determinar el nivel de la gestión educativa en la calidad del servicio, según la percepción de los estudiantes del Instituto Superior Público La Salle, Urubamba, Cusco. Es decir este estudio está orientado a identificar y describir las dos variables que juegan un papel importante en el camino a conseguir los estándares de calidad que la Educación actual exige, como son: La Gestión Educativa y la calidad del servicio educativo; ya que en la actualidad, debido al impacto social que las Instituciones Educativas tienen, éstas deben asumir una función formadora de ciudadanos de calidad.

Se justifica de manera social puesto que este trabajo puede ayudar a mejorar el servicio educativo y elevar así la calidad de la educación.

Se justifica de manera teórico ya que se evidencia diversas teorías de campo lo que constituyen un aporte al ambiente en donde el ser humano se desenvuelve

Se justifica desde el punto de vista práctico, esta investigación pretende motivar la dedicación de nuevos estudios relacionados con el tema, teniendo en

cuenta que este campo es amplio y por lo tanto hay necesidad de una mayor profundización y estudio, lo cual hace que como docentes, nos involucremos en el logro de una Educación de Calidad para todos los peruanos.

3.- Problema

Los países del primer mundo siempre han mostrado interés por la calidad educativa que ofrecen las instituciones educativas, tanto de ni nivel básico como en el nivel superior siendo prioridad para ellos como estado es así que ponen a disposición de los involucrados, ya sean docentes o estudiantes un conjunto de mecanismos para que esta calidad educativa sea la mejor, incluyendo en ella la gestión institucional que debe desarrollar toda organización.

Las formas adecuadas de gestión y liderazgo de las instituciones educativas son objeto de acalorados debates en todo el espacio europeo de educación. Cada vez más, se reconoce que el área de la competencia gerencial o direccional es el cuello de botella para la autonomía institucional y para el surgimiento de las instituciones educativas como una organización apta para el funcionamiento. Las instituciones educativas son extremadamente reacias a reconocer y recompensar el éxito en las tareas de gestión. A menos que el desempeño en las áreas de gestión y liderazgo de las instituciones educativas se incorporen continuamente en la evaluación del desempeño relevante, la profesionalización de la gestión seguirá siendo una quimera.

Sobre todo, la gestión institucional debe estar preparada para afrontar la ambivalencia, la ambigüedad, la complejidad y las tensiones contradictorias, y comprender que estas paradojas pueden incluso generar efectos positivos. Muchas de las dificultades organizativas, así como el atractivo intelectual de la organización, surgen de sus objetivos contradictorios. Las instituciones de educación generalmente están alejadas de la sociedad, pero son relevantes para la sociedad; son la conciencia crítica de la sociedad, pero siguen siendo los guardianes de la tradición.

Es así que los resultados de calidad educativa en estos países saltan a la vista, no ocurriendo lo mismo en otros países como el Perú donde la educación no es la mejor y existe muchas brechas en cada contexto que se tiene, por lo que el Ministerio de Educación a través de sus diferentes instancias capacita a los directores, docentes, auxiliares y a todos los involucrados en el proceso educativo, con el designio de mejorar el nivel de calidad educativa en la institución educativa.

Por otro lado, en el Instituto Superior Público La Salle, Urubamba, Cusco, también experimenta problemas relacionados con la calidad educativa y la gestión institucional, que se refleja en las evaluaciones que realizan los organismos supervisores, y además se sabe que el MINEDU desarrolla diferentes capacitaciones para realizar una mejor gestión en cuanto a los directores y mejores criterios de enseñanza-aprendizaje en cuanto a los docentes, por lo que se hace necesario realizar una investigación que nos ayude a diagnosticar estas variables y establecer la relación entre ellas.

Ante lo formulado anteriormente, se hace la siguiente pregunta de investigación:

¿Cómo es el nivel de la calidad de gestión educativa del personal directivo en el instituto de educación superior publico La Salle Urubamba Cusco -2019?

4.- Conceptualización y operacionalización de las variables

Variable	Componente	Indicadores	Índices	Definición operacional
(X) “Calidad de gestión del personal directivo de la IE.	X1: Administración del personal	1.1 Cuenta con un comité de evaluación del personal según las normas establecidas.	<p>No hay evidencias (1)</p> <p>Algunas veces (2)</p> <p>Siempre (3)</p> <p>En forma permanente (4)</p>	La administración de personal busca habilitar mejor al personal que labora en la I.E. para lograr la consecución de los objetivos de calidad y de desempeño operativo, para ello se debe comunicar la importancia de la contribución que hace cada empleado a la calidad total y reforzar el compromiso individual y por equipos mediante premios y reforzamientos.
		1.2. Cuenta con un manual de procedimientos para la contratación del personal docente y administrativo.		
		1.3. Estimula el desempeño destacado del personal.		
		1.4. Los estímulos y sanciones en la I.E. “RADM” está establecido en el reglamento interno.		
		1.5. Actúa con equidad cuando tiene que estimular y sancionar al personal docente y administrativo.		

Variable	Compon ente	Indicadores	Índices	Definición operacional
(X) “Calidad de gestión educativa del personal directivo de la IE.	X2: liderazgo	2.1 Es reconocido y respaldado por la comunidad educativa: padres, docentes, alumnos, administrativos, los órganos intermedios y sede central del ministerio y/o otras instituciones.	No hay evidencias (1)	El liderazgo es una cualidad que posee un directivo o un grupo de directivos, con capacidad, conocimientos y experiencia para dirigir a la comunidad educativa de la I.E.
		2.2. Tiene capacidad de organizar y dirigir eficientemente a la I.E.	Algunas veces (2)	
		2.3. Toma en cuenta la opinión de todos los miembros de la comunidad educativa.	Siempre (3)	
		2.4. Afronta y resuelve los problemas internos de la Institución de manera adecuada.		
		2.5. Promueve el desarrollo de competencias y habilidades de los miembros de la comunidad educativa.	En forma permanente (4)	

Variable	Componente	Indicadores	Índices	Definición operacional
(X) “Calidad de gestión	X3:	3.1. Difunde las fortalezas y debilidades de la Institución Educativa.	No hay evidencias (1)	La planificación estratégica consiste en determinar la direccionalidad que debe tener la I.E. para

del personal directivo de la I.E.	Planeación Estratégica		Algunas veces (2)	conseguir sus objetivos de corto y mediano plazo, que permite prever situaciones futuras o inconvenientes y adaptar a la I.E. para dar soluciones.	
		3.2. Difunde las oportunidades y amenazas de la Institución Educativa.			
		3.3. Difunde la visión de la Institución Educativa.			Siempre (3)
		3.4. Difunde la misión de la Institución Educativa.			En forma permanente (4)
		3.5. Difunde los objetivos estratégicos de la Institución Educativa.			

Variable	Componente	Indicadores	Índices	Definición operacional
(x) “Calidad de gestión del personal directivo de la IE.	X4: Supervisión Monitoreo	4.1. La Dirección utiliza criterios, indicadores e instrumentos para evaluar el desempeño docente y administrativo.	No hay evidencias (1)	La supervisión y el monitoreo es un servicio técnico pedagógico destinado fundamentalmente a mejorar cooperativamente todos los factores que influyen en el
		4.2 La Dirección hizo participar al personal docente y administrativo en la determinación de	Algunas	

	los criterios, indicadores e instrumentos de supervisión.	veces (2)	proceso de enseñanza aprendizaje, para lo cual se asume la responsabilidad de dirigir y hacer un seguimiento a los docentes para obtener con ellos resultados que les son comunes, con base en unos índices de gestión pedagógica que permiten medir los resultados del proceso y hacer los ajustes necesarios oportunamente.
	4.3. La Dirección tiene un cronograma que especifica en qué momento y a quienes realizarán la supervisión	Siempre (3)	
	4.4. La Dirección realiza la socialización de las experiencias de supervisión y monitoreo.	En forma permanente (4)	
	4.5. La Dirección toma en cuenta los resultados de la supervisión para la implementación de acciones de mejoramiento continuo.		

5.- Hipótesis

El nivel de calidad del personal directivo en el instituto de educación superior público La Salle es óptimo.

6.- Objetivos

6.1 Objetivo general

Conocer el nivel de la calidad de gestión educativa del personal directivo en el instituto de educación superior público La Salle Urubamba Cusco 2019.

6.2. Objetivos específicos

- Describir el nivel de calidad de la administración de personal, directivo en el instituto de educación superior publico La Salle Urubamba Cusco, 2019.
- Describir el nivel de calidad de Liderazgo del Personal Directivo en el instituto de educación superior publico La Salle Urubamba Cusco, 2019
- Describir el nivel de calidad de la Planificación Estratégica del Personal Directivo en el instituto de educación superior publico La Salle Urubamba Cusco 2019.
- Proponer alternativas para el mejoramiento de la calidad de la Gestión.

METODOLOGÍA

1.- Tipo y diseño de investigación

El trabajo de investigación realizado se ubica en el tipo de investigación descriptivo, porque recoge información. Como aporte se diseña una propuesta metodológica. Tamayo y Tamayo (2008) sostiene que una indagación descriptiva registra: la descripción, el análisis e interpretación de la naturaleza, procesos de fenómenos, de personas, grupo o cosas, que están en el presente

El diseño aplicado en la presente investigación es el descriptivo, cuantitativo, no experimenta. Donde se describe la calidad de gestión que cumple cada personal directivo en el instituto de educación superior publico La Salle Urubamba Cusco 2019; después de haber obtenido la información mediante el estudio de investigación de campo, y procesado estadísticamente los datos.

Su diagrama es el siguiente:



Donde

M= Muestra

O= Encuesta

2.- Población y muestra.

a) Población

Instituto de educación superior publico La Salle Urubamba Cusco	SEXO		
	H	M	TOTAL

Docentes	30	22	52
-----------------	----	----	-----------

En cuanto a la población o universo de investigación se consideró que la misma debía comprender dos niveles: el personal directivo y el personal docente: el primer nivel la población fue de dos (as) personas: la directora y el subdirector.

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 institución educativa 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)

b) Muestra

La muestra quedó constituida por la misma población

3.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En este estudio se utilizó la técnica de la encuesta. Sobre esto, Tamayo y Tamayo (2008) afirma que la técnica de recolección de datos es el conjunto de procesamientos que sirve para aprovechar los elementos sobre los cuales se investiga. Por otro lado, Bernal (2010) sostiene que la encuesta una de las técnicas más utilizadas, a pesar que su credibilidad no es de las mejores por el sesgo que tienen las personas encuestadas.

Con respecto al instrumento que se utilizó, este fue el cuestionario. Tamayo y Tamayo (2008) opina que el instrumento ayuda al investigador a recoger los datos con la finalidad de facilitar la medición de los mismo. A su vez, el autor también sostiene que el cuestionario es un instrumento que ayuda al proceso estructurado de recoger la información mediante una serie de preguntas determinadas y decodificadas con la finalidad que se brinde confianza y fiabilidad.

4.- Técnicas de procesamiento estadístico de la información

Para procesar los datos, se han aplicado técnicas estadísticas en función del problema y de los objetivos planteados, cuyos resultados son confiables para la variable gestión educativa. De esta manera ,la hipótesis podrá ser corroborada o rechazada estadísticamente.

Recolección de datos

Para la recolección de los datos se aplicaron las técnicas ya mencionados anteriormente con sus respectivos instrumentos, que nos han permitido recoger la información requerida.

Procesamiento estadístico y/o cómputo

Se utilizó el procesador estadístico Excel, para la presentación de frecuencias, diagramas de barras y correlaciones.

Análisis del registro de datos

Asimismo, se ha procedido a un análisis, primero estadístico y luego interpretativo en relación al sistema de variables, sustentando la mayor objetividad posible, para llegar a la ponderación de los resultados en relación a los objetivos.

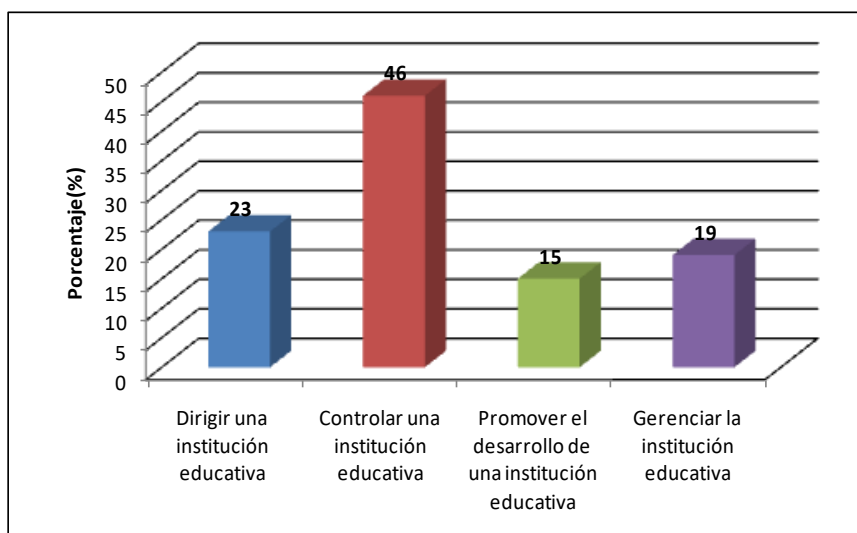
RESULTADOS

Tabla 1

¿Qué idea tiene usted de gestión educativa?

	Alternativas	f	%
a)	Dirigir una institución educativa	12	23
b)	Controlar una institución educativa	24	46
c)	Promover el desarrollo de una institución educativa	08	15
d)	Gerenciar la institución educativa	10	19
	Total:	52	100

Fuente: Elaboración propia



¿Qué idea tiene usted de gestión educativa?

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Un 46% 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% 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: Elaboración propia

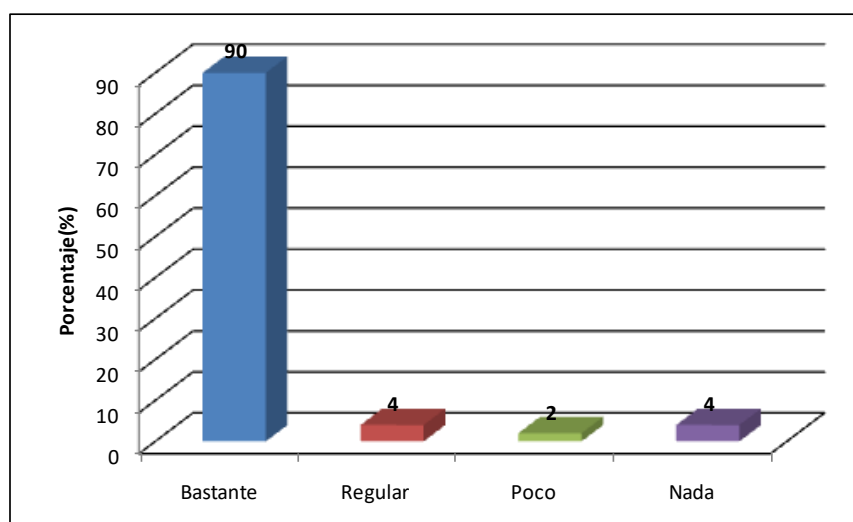


Figura 2: ¿Considera que la forma de realizar la Gestión Educativa influye en el desarrollo de un plantel?

ANÁLISIS E 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?

	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: Elaboración propia

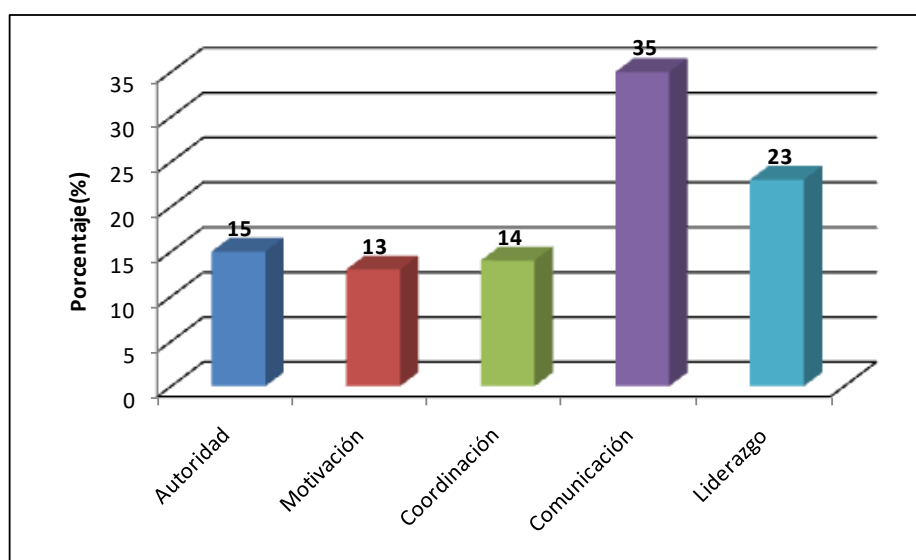


Figura 3: ¿Qué principios deben considerarse para el desarrollo de una buena gestión educativa de un determinado plantel?

ANÁLISIS E 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%. El 23% sostuvo que es el liderazgo, el 14% la coordinación, y el 13% la motivación.

Tabla 4

¿Qué principio de la gestión educativa considera que viene aplicando más la directora 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: Elaboración propia

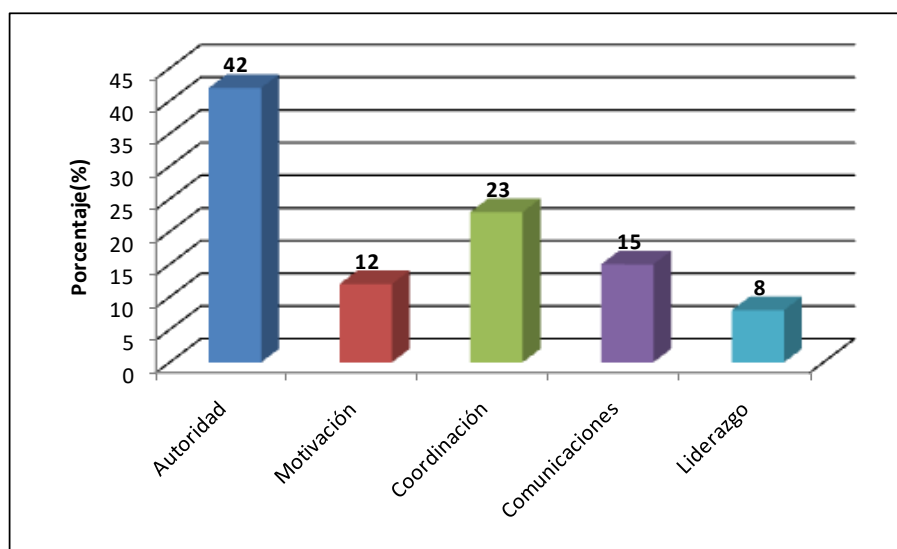


Figura 4: ¿Qué principio de la gestión educativa considera que viene aplicando más la directora del plantel?

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Un significativo 42% de docentes expresaron que el principio que venía aplicando la directora era el de la autoridad, el mismo que coincide con el carácter del tipo de gestión tradicional, el ; el mientras que el principio menos votado fue el del 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: Elaboración propia

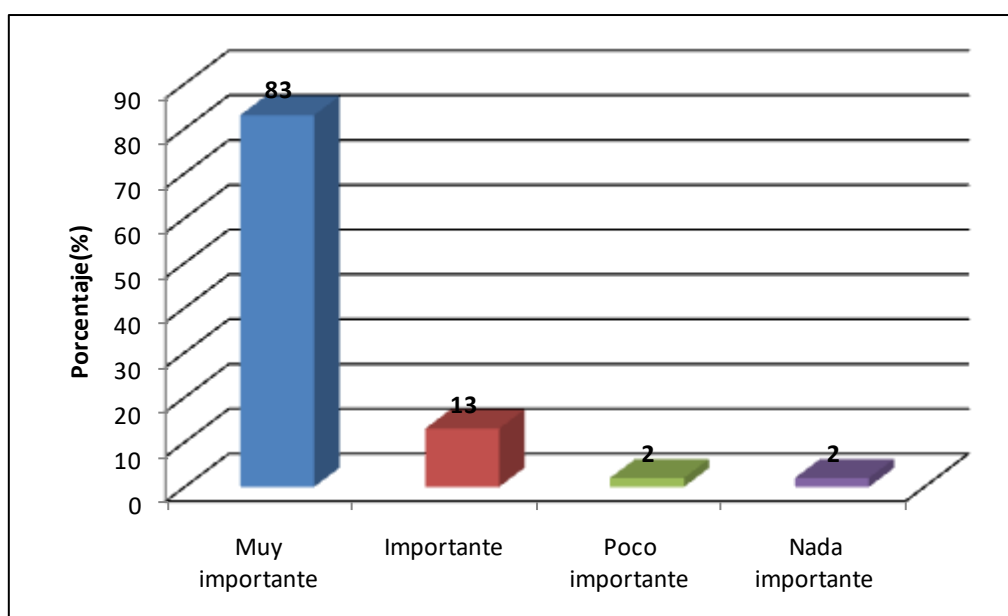


Figura 5: ¿Considera usted que la participación de los docentes en la gestión educativa es ?

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Una gran mayoría de docentes que conforman el 83 % de encuestados respondieron que la participación de los 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: Elaboración propia

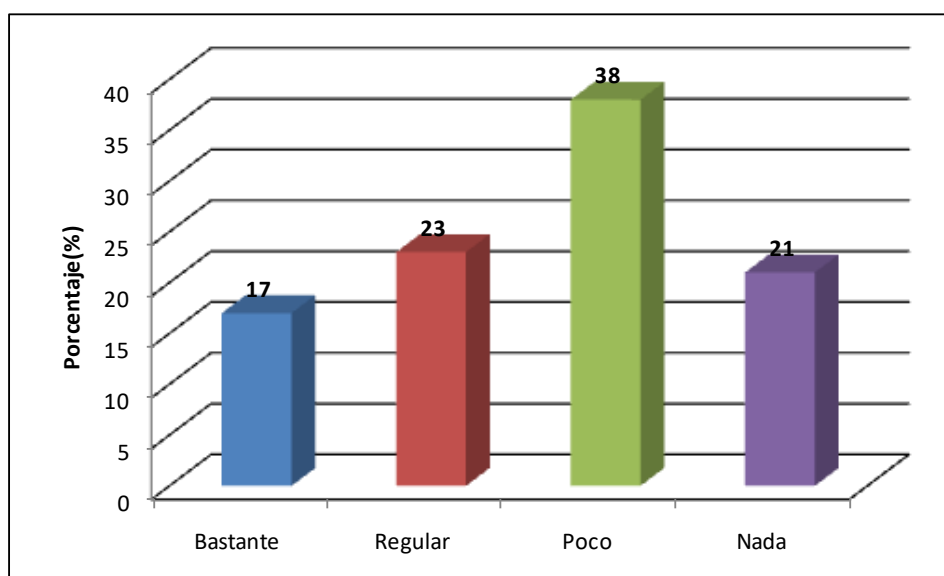


Figura 6:

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

ANÁLISIS E 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: Elaboración propia

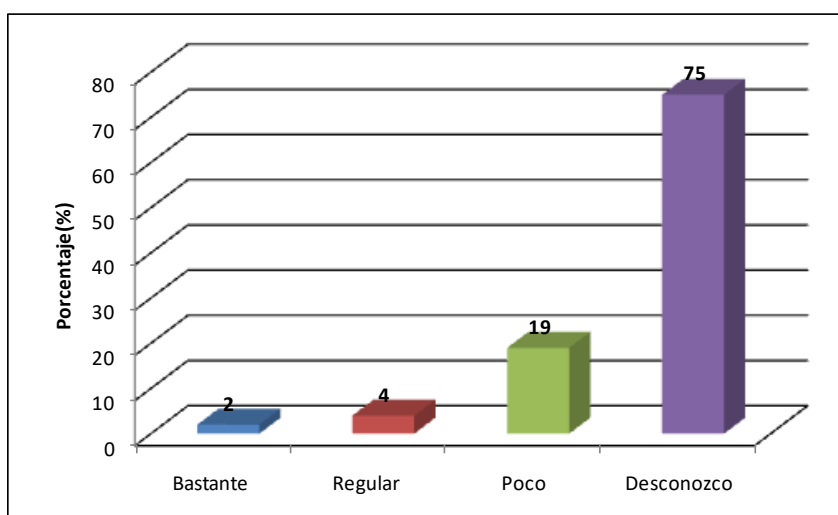


Figura 7: ¿Conoce usted algo sobre la teoría del desarrollo organizacional?

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Un mayoritario de 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 la directora dirige el plantel promueve un adecuado clima institucional?

	Alternativas	f	%
a)	Bastante	09	17
b)	Regular	12	23
c)	Poco	20	38
d)	Nada	11	22
	Total:	52	100

Fuente: Elaboración propia

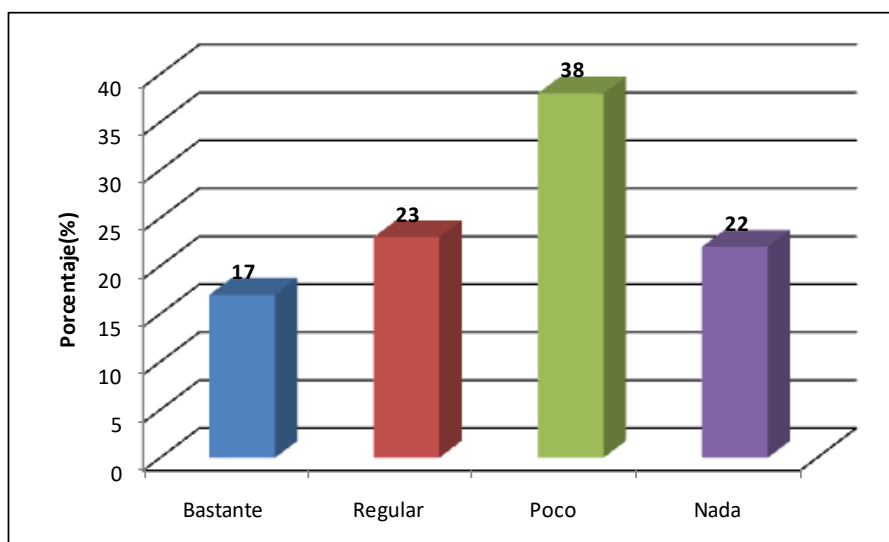


Figura 8: ¿Considera usted que la forma en que la directora dirige el plantel promueve un adecuado clima institucional?

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

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

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: Elaboración propia

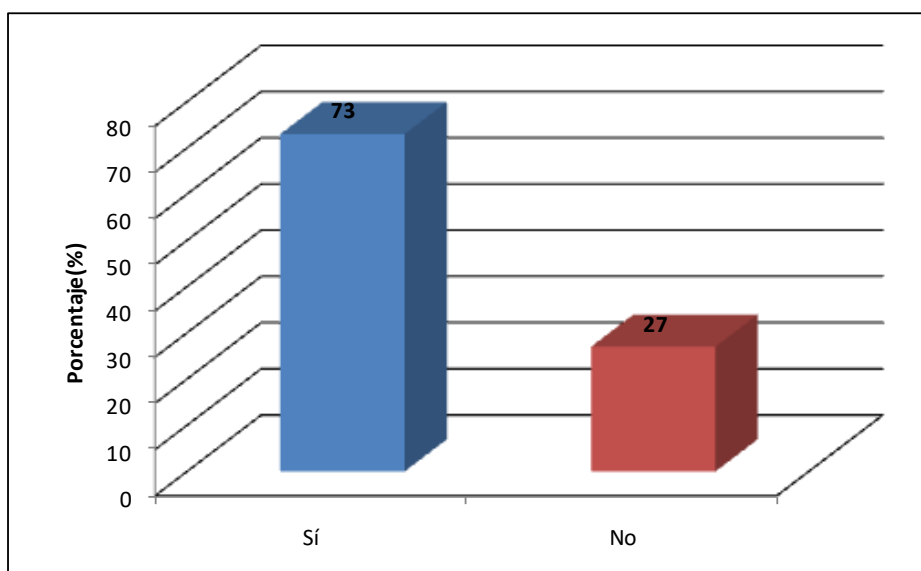


Figura 9: *¿Considera usted que los docentes deberían participar en cursos de gestión educativa?*

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

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: Elaboración propia

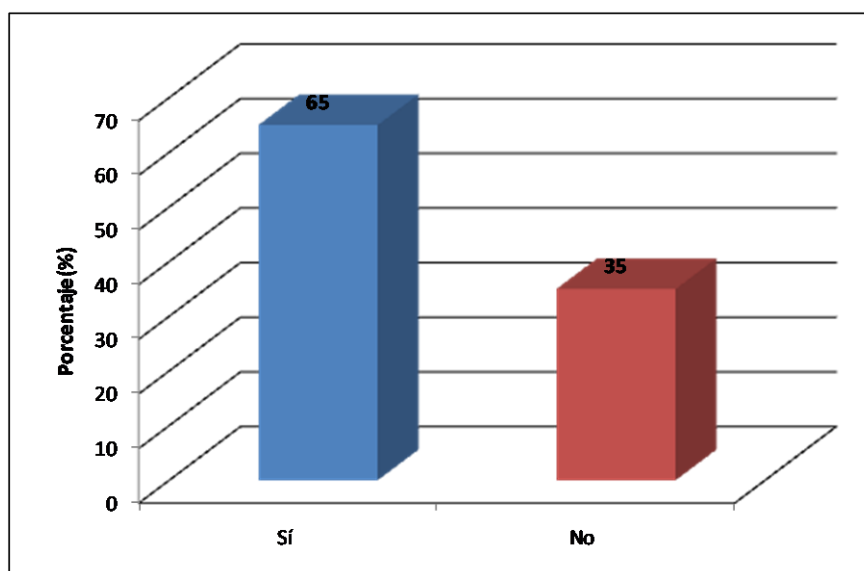


Figura 10: ¿Estaría usted de acuerdo en participar en un curso de Gestión Educativa?

ANÁLISIS E 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 de 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

Fuente: Elaboración propia

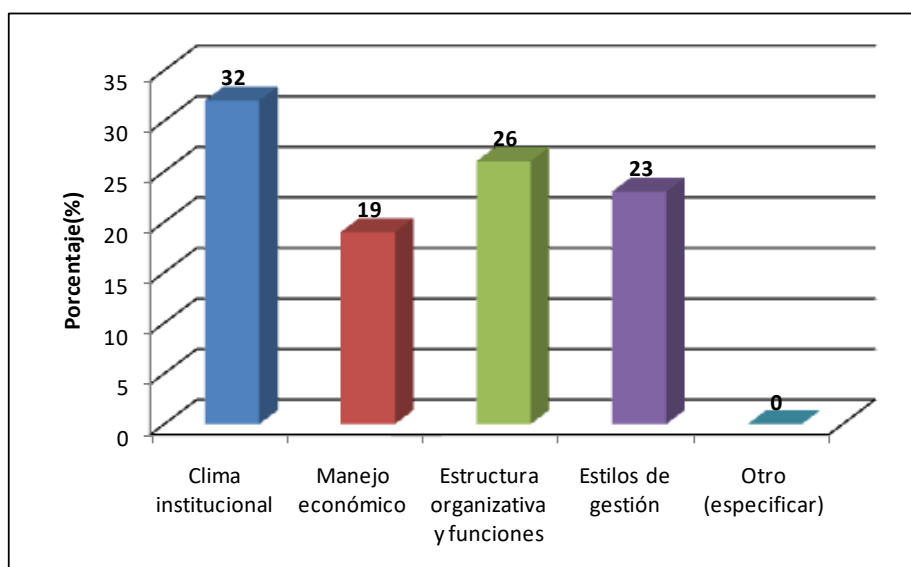


Figura 11: ¿En caso de desear asistir a un curso de gestión educativa qué temas deberían considerarse? Marque dos temas que considere importantes de tratar

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En este cuadro se aprecia que la mayoría de respuestas que 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 considerara oportunos tratar.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Este trabajo de investigación tuvo como objetivo principal conocer el nivel de la calidad de la gestión educativa del personal en el Instituto Superior Público La Salle, Urubamba, Cusco. A su vez, se emplearon técnicas e instrumentos que permitieron hallar diversos resultados que a continuación serán comparados para su análisis y discusión con los trabajos previos citados previamente al inicio de este trabajo.

En la tabla 3, 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%. El 23% sostuvo que es el liderazgo, el 14% la coordinación, y el 13% la motivación. Resultados que coinciden con el trabajo de Chávez y López (2018) cuyos resultados indican que el 60% de las encuestas afirmó que no existe una buena comunicación entre la comunidad educativa, el 46% afirmó que no existe una buena relación interpersonal, y el 44% sostuvo que el director nunca coordina con los trabajadores para la toma de decisiones. La conclusión señala que existe una relación significativa entre el clima institucional y la gestión educativa.

De acuerdo a la tabla 5, el 83 % de encuestados respondieron que la participación de los 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. Estos resultados guardan relación con el trabajo de Alfaro y Mendoza (2018) quien en su estudio desarrollado en una institución educativa de Trujillo hallaron resultados que como el clima institucional arrojan una fluctuación entre 35% y 43% de encuestados insatisfechos, los restantes están satisfechos.

En la tabla 8, el 38% de docentes expresaron que la forma en que la directora dirigía el plantel no promovía un adecuado clima institucional, el 23% considera que es regular, el 22% nada, y el 17% es buena. De esto podemos inferir el tipo de gestión educativa que se viene dando en la institución educativa. Estos resultados tienen cierta relación con el estudio de Díaz (2017) cuyos resultados sostuvieron 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. También se encontró relación con el estudio de Mori (2016) quien en sus resultados se observa que un 21% de docentes la calificaron como “mala”, el 50% la calificaron de “regular” y el 29% la percibieron como “buena”. En cuanto a la segunda variable las respuestas al cuestionario determinaron que la eficiencia del servicio que brinda la institución es regular.

CONCLUSIONES

- PRIMERA:** Que el diagnóstico realizado en el instituto de educación superior publico La Salle Urubamba Cusco ha permitido determinar la existencia de una tipo de gestión educativa tradicional expresada en el centralismo y, el autoritarismo en relación al personal docente del plantel por parte del personal directivo.
- SEGUNDA:** Que la existencia de la problemática de la gestión educativa tradicional incide directamente en el adecuado desarrollo del trabajo educativo siendo a la larga los más afectados los estudiantes.
- TERCERA:** Que la 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 el plantel.

RECOMENDACIONES

- PRIMERO:** Se recomienda a los directivos del instituto superior tecnológico actualizar su plan estratégico de manera permanente, puesto que es un instrumento vital para la dirección y la toma de decisiones con la participación de todos los miembros de la comunidad educativa.
- SEGUNDO:** Se recomienda a los directivos del instituto superior tecnológico brindar capacitaciones y talleres constantes para mejorar su desempeño laboral, y por ende, brindar una mejor calidad de servicio a la comunidad.
- TERCERO:** Se recomienda a todos los miembros del instituto superior tecnológico a mejorar sus relaciones con el objetivo de llevar a cabo con éxito la planificación, ejecución y evaluación de todos los procesos.
- CUARTO:** Se recomienda a los directivos del instituto superior tecnológico a realizar constantes autoevaluaciones para poder conocer sus fortalezas y debilidades, y en base a eso, tomar las decisiones correctas para brindar un mejor servicio de calidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, A. (2002). “Tesis sobre Influencia de los Criterios de Evaluación en el Rendimiento Académico de los Estudiantes de la Facultad de Ciencias Biológicas de la UNAP”. Arequipa – Perú.
- Alfaro, L. y Mendoza, M. (2018) Relación entre la gestión institucional y la calidad del servicio educativo en la Institución Educativa N° 88014 Juan Pablo II de la ciudad de Trujillo. Universidad César Vallejo.
- Armada, T., Marquez, D. y Pérez, D. (2016) Valores del sistema educativo. Ministerio de Educación. Bogotá, Colombia.
- Bernal, C. (2010) Ruta para la elaboración de la propuesta o anteproyecto de investigación científica. Ed. Pearson
- Casassus, J., & Arancibia, V. (1997). *Claves para una Educación de Calidad*. . Buenos Aires: Kapelusz.
- Chávez, F. y López, S. (2018) Clima institucional y la gestión educativa en la Institución Educativa N°86713 José María Arguedas, provincia de Bolognesi – Región Ancash – 2018. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (4ta. Edición. ed.).
- Chiavenato, I. (2014). *Teoría General de la Administración*. (8va edición. ed.). México.
- Castillo, J. (2006). “Administración de los Recursos Humanos”. Editorial ECOE. Primera Edición 378 Pág. Lima – Perú.
- Cornejo, R., y Redondo, J. (2001). El clima escolar percibido por los alumnos de enseñanza media. Valparaíso, Chile: Centro de Estudios Sociales.
- Del Carpio, R. (1998). “Diccionario y Guía de Ideas Sobre Educación”. Editorial San Marcos. Lima - Perú.
- Díaz, S. (2017) Calidad de gestión educativa en el marco del proceso de la acreditación, en las instituciones educativas estatales nivel secundaria, zona urbana distrito de Iquitos. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.

- 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.
- Farro, F. (2001) “Planeamiento Estratégicos para Instituciones Educativas de Calidad. Editorial UDEGRAF S.A. Primera edición. Lima – Perú.
- Martín, M. (1999). *Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden*. (2da ed.). España-Madrid.
- Martínez, L. (2012). *Administración Educativa*. México: Viveros de Asís.
- Mejía, E. (2005). “Metodología de la Investigación Científica. Editorial UNMS. Primera edición.
- Minedu. (2016). *Guía para formular y implementar el proyecto educativo institucional (PEI)*. Lima: Depósito Legal en la Biblioteca.
- Ministerio de Educación. (2014). *Análisis y perspectivas de la Educación Básica*. Lima.
- Mortimore, J. (1991). *El uso de indicadores de desempeño*. París: OCDE.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN. (2004). “Planeación Integral – Instrumento de Gestión”. Lima- Perú.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2007) Guía Para el Uso de Recursos Educativos. Segunda edición. Lima- Perú.
- Mori, R. (2016) Estudio correlacional entre la gestión institucional y la calidad del servicio en la Institución Educativa N° 0174 Fausa Sapina distrito de San Pablo, Bellavista. San Martín, 2016. Universidad César Vallejo.
- Orellana, R. y Rengifo, S. (2014.). “La Influencia de la Gestión del Director en el Nivel de Desarrollo Educativo Institucional del CEPS Nuestra Señora de la Salud del Distrito de Belén – Tesis para optar el grado de magíster en gestión educativa en la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.
- Portocarrero et al. (2019) Gestión educativa para la sostenibilidad académica en Colombia. Tecnológico de Antioquía. Colombia.

- Ramírez, A., Ramírez, R. y Calderón, E. (2017) Administrative management in business development. Ecuador.
- Ríos, J. (2016). La actualización pedagógica docente y la calidad educativa en el área de ciencias naturales de cuarto a décimo año de Educación Básica de la Unidad Educativa Ambato del Cantón Ambato Provincia de Tungurahua. Universidad Técnica de Ambato, Ambato- Ecuador.
- Sanabria, A., Romero, V. y Flórez, C. (2014) El concepto de la calidad en las organizaciones: una aproximación desde la complejidad. Universidad de Granada. España.
- Sandoval, M. (2004). *Concepto y dimensiones del Clima Organizacional*. Tabasco.
- Schmelkes, S. (1997). *Programa de evaluación de la calidad de la educación*. México: Cumbre Iberoamericana.
- Tamayo y Tamayo, M. (2008) El proceso de investigación científica. Ed. Limusa. Caracas.
- Trigozo, A. y Vásquez, A. (2004). “Toma de Decisiones en la Gestión de las Instituciones de Educación Secundaria de Menores de la Zona Urbana del Distrito de Arequipa”. Tesis para optar el grado de magíster en gestión educativa la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.
- Unesco (2011) Manual de gestión para directores de instituciones educativas.
- Vexler, I. (1999). “Supervisión Para Mejorar la Educación”. Lima.
- Viñas, J. (2004). *Conflictos en los Centros Educativos*. España: GRAO.
- Yukl, G. (2002) Leadership in organizations. Prentice Hall. New Jersey.

ANEXOS

ANEXO N° 01
MATRÍZ DE CONSISTENCIA
CALIDAD DE GESTIÓN DEL PERSONAL DIRECTIVO DE LA EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR
PUBLICO LA SALLE URUBAMBA CUSCO.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	COMPONENTES	METODOLOGÍA	INSTRUMENTO
¿Cómo es el nivel de la calidad de gestión educativa del personal directivo en el instituto de educación superior publico La Salle Urubamba Cusco?	Objetivo general	H. general El nivel de calidad de la gestión educativa del personal directivo en el instituto de educación superior publico La Salle	X1: Administración de personal	Tipo de investigación Cuantitativo	Para recoger los datos con respecto a la calidad de gestión del personal directivo en el instituto de educación superior publico La Salle Urubamba Cusco
	Objetivos específicos		X2: Liderazgo		
	1. Describir el nivel de administración del personal, del personal directivo en el instituto de educación superior		X3: Planeación estratégica.	Descriptivo No	

	<p>publico La Salle Urubamba Cusco</p> <p>2. Describir el nivel de Liderazgo del Personal Directivo en el instituto de educación superior publico La Salle Urubamba Cusco</p> <p>3. Describir el nivel de Planificación Estratégica del Personal Directivo en el instituto de educación superior publico La Salle Urubamba Cusco</p> <p>4. Describir el nivel en el instituto de educación superior publico La Salle Urubamba Cusco</p> <p>5. Proponer alternativas para el mejoramiento de la calidad de la Gestión en el instituto de educación superior publico La Salle Urubamba Cusco</p>		<p>X4: Supervisión y monitoreo</p>	<p>experimental</p>	<p>apreciación del desempeño de cada personal directivo.</p>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	-------------------------------------------	---------------------	--------------------------------------------------------------

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO DE CHIMBOTE
ESCUELA DE POST GRADO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES**

**ANEXO N° 02
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.

Gracias

INSTRUCCIONES:

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

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 institución educativa 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 directora 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 (_____) ()

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

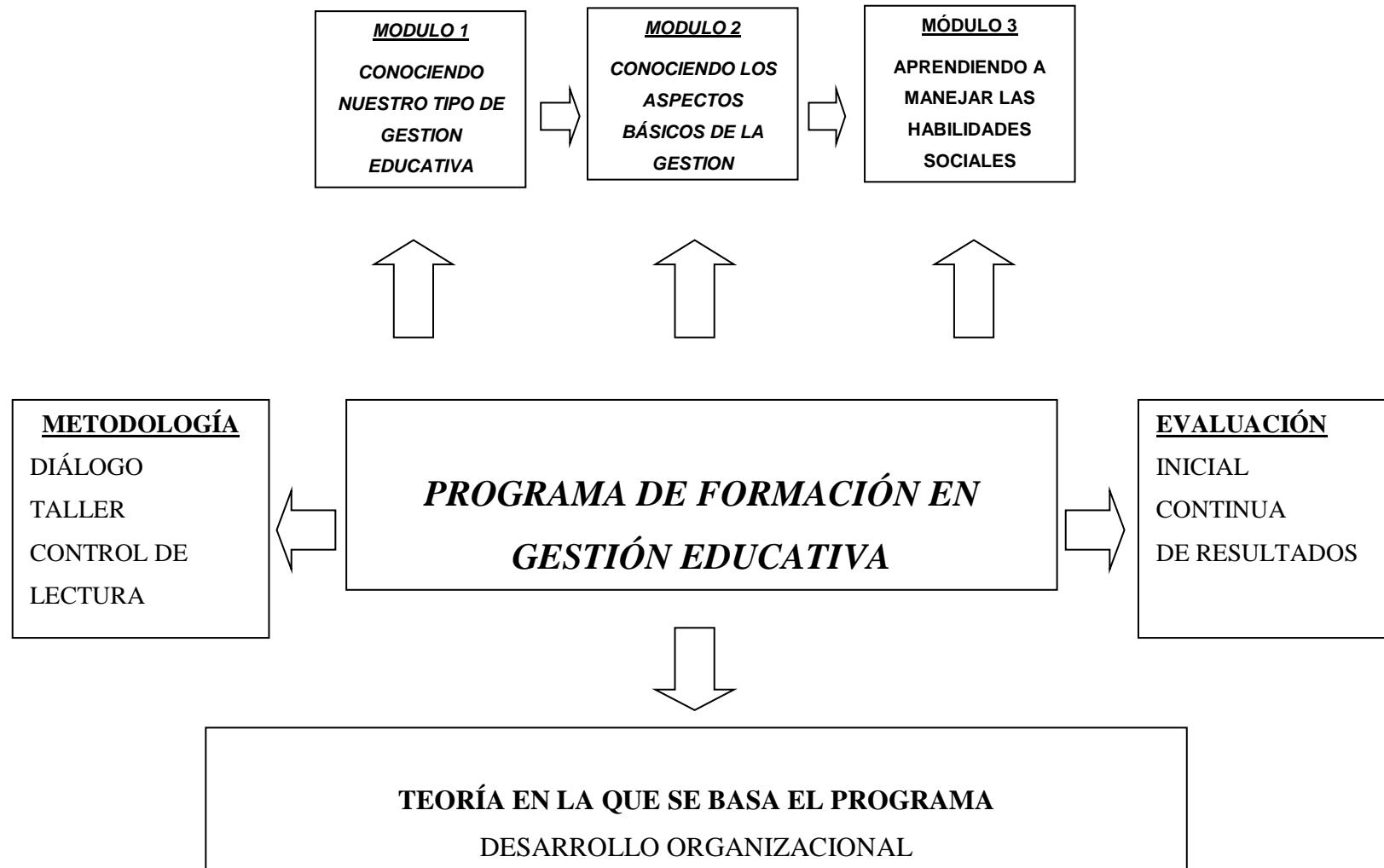
Alternativas

- a) Sí
- b) No

ANEXO N° 3

Propuesta Pedagógica

Propuesta de programa de formación en gestión educativa, basado en la teoría del desarrollo organizacional



2. 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 del instituto de educación superior publico La Salle.

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. Esquema del programa de formación

3.1. 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.

4. Objetivos

4.1. 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 el instituto de educación superior público La Salle Urubamba Cusco.

4.2. Objetivos específicos

- a) Dotar de capacidades cognitivas, en el personal directivo y docente, en el marco de la teoría del desarrollo organizacional, en el instituto de educación superior publico La Salle.
- 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 el instituto de educación superior publico La Salle a partir de la superación del estilo de gestión educativa tradicional.

5. Metas

- b) 1 directora
- c) 1 subdirector

- d) 48 docentes del nivel de Educación Secundaria

6. Metodología general de trabajo

- a) Se empleará los siguientes procedimientos didácticos: **DIALOGO**: El facilitador o expositor promoverá y motivará 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.

6.1. 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

EXPOSITORA:

Profesor/a:

CRONOGRAMA

25 de setiembre

MODULO 2**CONOCIENDO LOS ASPECTOS BÁSICOS DE LA GESTION
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
- Pápelografos
- Libros,
- Fichas de información

CRONOGRAMA

15 de octubre

EXPOSITORES:

Especialistas de la Unidad de Gestión Educativa

MÓDULO 4**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

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.