

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y
EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN CON MENCIÓN GERENCIA EDUCATIVA
ESTRATÉGICA



TESIS

Programa de gestión estratégica para mejorar los procesos de gestión en la Institución Educativa N°11611 “Rosa Merino” el Palmo-Los Boliches, del distrito de Olmos, provincia y departamento de Lambayeque

Presentada para obtener el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la Educación con mención en Gerencia Educativa Estratégica

Investigadora : Soto Ayala Elena Isabel
Asesor : Mg. Augusto David Seclén Tejeda

Lambayeque – Perú

2022

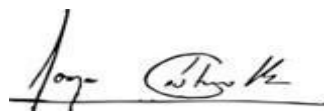
Programa de gestión estratégica para mejorar los procesos de gestión en la Institución Educativa N°11611 “Rosa Merino” el Palmo-Los Boliches, del distrito de Olmos, provincia y departamento de Lambayeque

Tesis presentada para obtener el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la Educación con mención en Gerencia Educativa Estratégica



Soto Ayala Elena Isabel

Investigadora



Dr. JORGE ISAAC CASTRO KIKUCHI

Presidente



Dra. MARTHA RIOS RODRIGUEZ

Secretaria



Dr. MIGUEL ALFARO BARRANTES

Vocal



Mg. AUGUSTO DAVID SECLÉN TEJEDA

Asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

N°440-VIRTUAL

Siendo las 10:00 horas, del día martes 11 de octubre de 2022; se reunieron vía online mediante la plataforma virtual Google Meet: <https://meet.google.com/buz-ynjj-esj>, los miembros del jurado designados mediante Resolución N°0012-2022-V-D-FACHSE, de fecha 04 de enero de 2022, integrado por:

Presidente	: Dr. Jorge Isaac Castro Kikuchi.
Secretario	: Dra. Martha Rios Rodríguez.
Vocal	: Dr. Miguel Alfaro Barrantes.
Asesor Metodológico	: Mg. Augusto David Seclen Tejada.
Asesor Científico	: ..




La finalidad es evaluar la Tesis titulada: ***"PROGRAMA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA PARA MEJORAR LOS PROCESOS DE GESTIÓN EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 11611 "ROSA MERINO" EL PALMO-LOS BOLICHES, DEL DISTRITO DE OLMOS, PROVINCIA Y DEPARTAMENTO DE LAMBAYEQUE"***, presentada por la tesista **ELENA ISABEL SOTO AYALA**, para obtener el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la Educación con mención en Gerencia Educativa Estratégica.

Producido y concluido el acto de sustentación, de conformidad con el Reglamento General de Investigación (aprobado con Resolución N° 620-2021-CU de fecha 30 de diciembre de 2021); los miembros del jurado procedieron a la evaluación respectiva, haciendo las preguntas, observaciones y recomendaciones al(los) sustentante(s), quien(es) procedió(eron) a dar respuesta a las interrogantes planteadas.

Con la deliberación correspondiente por parte del jurado, se procedió a la calificación de la Tesis, obteniendo un calificativo de **(16) (DIECISEIS)** en la escala vigesimal, que equivale a la mención de **BUENO**. Siendo las 11:00 horas del mismo día, se dio por concluido el acto académico online, con la lectura del acta y la firma de los miembros del jurado.


 Dr. Jorge Isaac Castro Kikuchi
 PRESIDENTE


 Dra. Martha Rios Rodríguez
 SECRETARIA


 Dr. Miguel Alfaro Barrantes
 VOCAL

====OBSERVACIONES:

.....

.....

.....

El presente acto académico se sustenta en los artículos del 39 al 41 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo (aprobado con Resolución N° 270-2019-CU de fecha 4 de setiembre del 2019); la Resolución N° 407-2020-R de fecha 12 de mayo del 2020 que ratifica la Resolución N° 004-2020-VIRTUAL-VRMV del 07 de mayo del 2020 que aprueba la tramitación virtualizada para la presentación, aprobación de los proyectos de los trabajos de investigación y de sus informes de investigación en cada Unidad de Investigación de las Facultades y Escuela de Posgrado; la Resolución N° 0372-2020-V-D-NG-FACHSE de fecha 21 de mayo del 2020 y su modificatoria Resolución N° 0380-2020-V-D-NG-FACHSE del 27 de mayo del 2020 que aprueba el INSTRUCTIVO PARA LA SUSTENTACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN Y TESIS VIRTUALES.

CONSTANCIA DE VERIFICACION DE ORIGINALIDAD

Yo, **Augusto David Seclén Tejeda**, identificado con DNI N.º 16791063, en calidad de asesor de la tesista **Elena Isabel Soto Ayala**, identificada con DNI Nª 15358452, estudiante de la Maestría en **Gerencia Educativa Estratégica** de la Escuela de Posgrado de la **Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo**, declaro bajo juramento que he revisado y acompañado el desarrollo de la tesis titulada:

“Programa de gestión estratégica para mejorar los procesos de gestión en la Institución Educativa N°11611 “Rosa Merino” el Palmo-Los Boliches, del distrito de Olmos, provincia y departamento de Lambayeque”

Asimismo, dejo constancia de que el informe de similitud generado mediante el software antiplagio **Turnitin** arroja un **9 % de coincidencia**, porcentaje que se encuentra dentro de los parámetros permitidos por la normativa vigente de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

El presente documento se emite para los fines académicos y administrativos que correspondan.

Lambayeque, 24 de marzo del 2022.



Mg. AUGUSTO DAVID SECLÉN TEJEDA
DNI: 16791063
Asesor

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, Elena Isabel Soto Ayala identificada con DNI N° 15358452, investigadora principal, y MG. AUGUSTO DAVID SECLÉN TEJEDA identificado con DNI N° **16791063**, asesor del trabajo de investigación “Programa de Gestión estratégica para mejorar los procesos de gestión en la Institución Educativa N°11611 “Rosa Merino” El palmo-Los Boliches, del distrito de Olmos, provincia y departamento de Lambayeque” declaro bajo juramento que este trabajo no ha sido plagiado, ni contiene datos falsos. En caso se demostrará lo contrario, asumo responsablemente la anulación de este informe y por ende el proceso administrativo a que hubiera lugar. Que pueda conducir a la anulación del título o grado emitido como consecuencia de este informe.

Lambayeque, marzo 2022



Soto Ayala Elena Isabel
DNI N° 15358452
Investigadora



Mg. AUGUSTO DAVID SECLÉN TEJEDA

DNI 16791063
Asesor

Programa de gestión estratégica para mejorar los procesos de gestión en la Institución Educativa No 11611 “Rosa Merino” el Palmo-Los Boliches, del distrito de Olmos, provincia y departamento de Lambayeque.

INFORME DE ORIGINALIDAD

9%	9%	3%	3%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1%
5	www.sepbcs.gob.mx Fuente de Internet	<1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
7	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	www.cereso.org Fuente de Internet	<1%



Mg. AUGUSTO DAVID SECLÉN TEJEDA
DNI 16791063
Asesor

9	idoc.pub Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.unprg.edu.pe:8080 Fuente de Internet	<1 %
11	revistas.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	CONSORCIO PACIFIC S.A.-AICON S.A.-ROCHE. "EIA para la Línea de Transmisión de 60 kV., Subestación Eléctrica 60/22.9 kV. (Olmos - Occidente - Boca de Salida Túnel Trasandino)- IGA0011341", R.D. N° 240-2002-EM/DGAA, 2021 Publicación	<1 %
13	www.eumed.net Fuente de Internet	<1 %
14	www.redacademica.edu.co Fuente de Internet	<1 %
15	1library.co Fuente de Internet	<1 %
16	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
17	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
18	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %



Mg. AUGUSTO DAVID SECLÉN TEJEDA
DNI 16791063
Asesor

19	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	siga.regionlambayeque.gob.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo



Mg. AUGUSTO DAVID SECLÉN TEJEDA
DNI 16791063
Asesor



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Elena Isabel Soto Ayala
Título del ejercicio: Quick Submit
Título de la entrega: Programa de gestión estratégica para mejorar los procesos de...
Nombre del archivo: TESIS_TERMINADO_ELENA_SOTO.docx
Tamaño del archivo: 2.05M
Total páginas: 110
Total de palabras: 22,226
Total de caracteres: 126,971
Fecha de entrega: 17-sept-2025 09:27p.m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega: 2754278681

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICAS SOCIALES Y
EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO
PROGRAMA DE MAestrÍA EN CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN CON MENCIÓN GERENCIA EDUCATIVA
ESTRATÉGICA



TESIS
Programa de gestión estratégica para mejorar los procesos de gestión
en la Institución Educativa N°11611 "Rosa Merino" el Palmo-Los
Boliches, distrito Olmos, provincia y departamento Lambayeque

Presentada para obtener el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la
Educación con mención en Gerencia Educativa Estratégica

Investigadora : Soto Ayala Elena Isabel
Asesor : Mg. Augusto David Seclén Tejeda

Lambayeque - Perú
2022

Mg. AUGUSTO DAVID SECLÉN TEJEDA
DNI 16791063
Asesor

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación
A mi familia que de muchas maneras
me incentivaron a culminar mi grado
y cumplir una meta más como profesional

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios todopoderoso
por guiar mis pasos
y cumplir con las metas propuestas.

A mis maestros de la Universidad Pedro Ruiz Gallo
A mis asesores y amigos que aportaron
con sus consejos y sugerencias
a lo largo de mi estudio.

ÍNDICE

CARATULA.....	i
ACTA DE SUSTENTACIÓN	iii
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD	iv
DEDICATORIA	vii
AGRADECIMIENTO	xi
ÍNDICE.....	xii
ÍNDICE DE FIGURAS	xiv
RESUMEN	15
ABSTRACT.....	16
INTRODUCCIÓN	17
1.1. Referentes teóricos	21
1.1.1. A Nivel Internacional	21
1.1.2. A Nivel Regional	25
1.2. Base Teórica	27
1.2.1. Gestión estratégica	27
1.2.2. Gestión escolar.....	37
1.2.3. Procesos de gestión.....	47
CAPÍTULO II. MÉTODOS Y MATERIALES	52
2.1. Tipo y diseño de investigación	52
2.2. Variables y operacionalización	53
2.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	54
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	54
2.5. Procedimientos	55
2.6. Método de análisis de datos.....	55
CAPITULO III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	57
3.1. RESULTADOS.....	57
3.2. Discusión.....	61
3.3. Propuesta	62
3.3.1. Denominación.....	62
3.3.2 Introducción.....	63
3.3.3. Objetivos.....	63
3.3.4. Fundamentos.....	64

	xiii
3.3.5. Estrategias del Modelo Deming.....	64
3.3.6 Desarrollo de Actividades	66
3.4. Modelo de la Propuesta	70
CAPITULO IV. CONCLUSIONES	71
CAPITULO V: SUGERENCIAS	72
Referencias.....	73
ANEXO	75

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Dimensión Pedagógica Curricular	57
Figura 2: Dimensión Organizativa	58
Figura 3: Dimensión Administrativa.....	59
Figura 4: Dimensión Comunitaria y de Participación Social.....	60

RESUMEN

Desarrollar los procesos de Gestión en las Institución Educativas, no es una tarea fácil, el sistema educativo peruano, se torna más difícil cuando no tiene un eco en las escuelas debido al inadecuado uso de estrategias de Gestión, escasa planificación y organización escolar. Por ello, se plantea la interrogante ¿El programa de Gestión estratégica mejora los procesos de Gestión en la Institución Educativa N°11611 “Rosa Merino” el Palmo-Los Boliches, del distrito de Olmos, provincia y departamento de Lambayeque? Cuyo objetivo planteado fue proponer la Gestión Estratégica que mejore los procesos de gestión. En el primer apartado se analiza el objeto de estudio, descripción de la realidad problemática, el problema, la formulación de objetivos: general y específicos, el campo de acción y la hipótesis, diseño de investigación, la población y muestra, uso de técnicas e instrumentos utilizados en el presente trabajo. Segundo apartado se plasma el marco teórico, antecedentes del problema, bases teóricas de Deming y Ministerio de Educación, quienes amparan la propuesta. Presentamos a continuación, resultados, tablas y porcentajes de acuerdo a cada dimensión, descripción de la propuesta de Gestión estratégica, donde se muestran los objetivos, contenidos, características, fundamentos de la gestión estratégica y modelo de la misma. Finalmente, las conclusiones y recomendaciones, así como anexos y referencias. Pretendemos que esta investigación sirva como referente a la comunidad científica.

Palabras clave: Gestión estratégica, Procesos de Gestión

ABSTRACT

Developing Management processes in Educational Institutions is not an easy task, the Peruvian educational system becomes more difficult when it does not have an echo in schools due to the inappropriate use of Management strategies, poor planning and school organization. For this reason, the question arises: Does the Strategic Management program improve the Management processes in the Educational Institution No. 11611 “Rosa Merino” el Palmo-Los Boliches, Olmos district, Lambayeque province and department? Whose objective was to propose Strategic Management to improve management processes The first section analyzes the object of study, description of the problematic reality, the problem, the formulation of objectives: general and specific, the field of action and the hypothesis, research design, the population and sample, use of techniques and instruments used in the present work. Second section sets out the theoretical framework, background of the problem, theoretical bases of Deming and the Ministry of Education, who support the proposal. We present below, results, tables and percentages according to each dimension, description of the Strategic Management proposal, where the objectives, contents, characteristics, fundamentals of strategic management and its model are shown. Finally, the conclusions and recommendations, as well as annexes and references. We intend this research to serve as a reference for the scientific community.

Keywords: Strategic Management, Management Processes

INTRODUCCIÓN

En toda organización es necesario contar con la planeación de tácticas para la obtención de metas y objetivos, a la vez nos permita implementar, ejecutar y evaluar decisiones basadas en el contexto donde desenvuelve la organización, ya sea empresarial o educativa. Las decisiones oportunas generan la posición de la organización, la calidad y la complacencia de todos los agentes que la integran.

Según Mollins (2000) nos dice que los procesos de Gestión dirigen el funcionamiento de un sistema, en este caso: Las escuelas, amparándose en normativas, lineamientos políticos y planes del Ministerio de Educación Peruano, técnicas y estrategias de Gestión, fundamentados por teorías y estrategias de gestión, fundamentados por teorías, principios, enfoques, así garantizamos la calidad educativa en los escolares (Mollins, 2000).

Por esta razón, Elizondo citado por Pérez-Ruiz (2014: 361) señaló que, a partir de la gestión escolar estratégica, las escuelas deben ser organizaciones flexibles y autónomas de acuerdo al contexto, es decir que, a través del organismo Directivo, docente y administrativo, buscan solución inmediata a los problemas que puedan surgir, también pueden incorporar cambios tecnológicos, incorporando la auto organización y flexibilidad en todos sus agentes que la conforman.

El servicio educativo forma parte esencial del proceso de dirección en los centros de educación estatal o particulares, siendo la acción educativa un conjunto de experiencias para el educando para poder obtener contenidos significativos y pertinentes, orientada a reforzar las 4 columnas de la Educación: a aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir y aprender a ser (UNESCO, 1996).

El sistema estatal asegura la prestación universal de la enseñanza básica y reconoce, a su vez, el derecho de cada persona a recibir una formación integral y de excelencia. Corresponde a la comunidad, como cuerpo social colectivo, asumir la responsabilidad compartida de sostener la educación y, en virtud de su interés común, participar activamente en el seguimiento y la mejora de su desarrollo.

(MINEDU, 2003). Asimismo, de ser un derecho y una necesidad, la enseñanza es siempre una herramienta para que otras personas creen empleos y obtengan ganancias. La mejora de la educación conduce no solo al bienestar personal, sino

también al desarrollo del país desde la óptica económica. En otras palabras, la enseñanza en los educandos es un negocio educativo, en manos de una persona con las habilidades y la experiencia correspondientes, puede proporcionar a los escolares una enseñanza de calidad. En este caso, nació la motivación para realizar este trabajo, orientado a alinear la toma de decisiones comerciales del sector educativo, y preparar la vía para el progreso de talentos educativos y profesionales en nuestro distrito. Todas las organizaciones tienen fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas. Los emprendedores deben saber reconocer todas estas situaciones. Toda empresa u organización necesita aguantar, innovar y evaluar la situación en el tiempo para poder brindar un buen servicio, y de alguna manera reflejar la calidad de las personas que salen de estas instituciones educativas.

Podemos decir que la institución Educativa tiene una trayectoria famosa en la comunidad, pero no es ajena a algunas decisiones poco claras, de poco valor para la organización. Actualmente se encuentra en un estado de estancamiento, lo que demuestra la falta de rumbo claro en el futuro. Por la población de nuestra región crecimiento y la falta de educación de calidad de Lambayeque, se recomienda diseñar una gestión estratégica para la organización educativa, para que señale las deficiencias, amenazas y aproveche al máximo sus fortalezas y ventaja de donde se encuentran las oportunidades en el medio ambiente. Es por eso que se planteó como una pregunta general: ¿De qué manera la Gestión estratégica mejora los procesos de gestión en la Institución Educativa N°11611 “Rosa Merino” el Palmo - Los Boliches 2021?, su Objetivo General: Propuesta de Gestión estratégica para mejorar los procesos de Gestión en la Institución Educativa N°11611, Objetivos específicos: Identificar el Nivel de desarrollo de los procesos de Gestión de la Institución Educativa en mención. Diseñar la propuesta de Gestión estratégica que mejore los procesos de Gestión en la Institución Educativa N°11611; Validar el instrumento de la propuesta a través del juicio de expertos. Se formuló la hipótesis: Si se propone un modelo Gestión Estratégica entonces se mejora los procesos de Gestión en la Institución Educativa N° 11611 Rosa Merino, Olmos.

El análisis se justifica por la existencia de necesidades de que los docentes mejoren los procesos y planes pedagógicos y programas de estudio, ya que sus resultados obtenidos son bajos en cuanto a la mala praxis del proceso enseñanza aprendizaje con sus estudiantes, inadecuados estrategias didácticas y mala utilización de recursos y materiales, a través del modelo de Gestión Estratégica estos procesos mejorarían.

Desde la perspectiva teórica, el presente estudio se erige como un recurso valioso porque los datos recolectados se destinarán a constituir un corpus bibliográfico accesible para investigaciones subsecuentes centradas en la misma problemática. Cada indagación científica requiere un sustrato documental que avale y valide las conclusiones logradas, y la inclusión ordenada de estos resultados en repositorios académicos ampliará el arsenal analítico disponible para académicos que, a partir de estos hallazgos, deseen formular cuestiones aditivas o previsivas, o reagrupar los elementos en nuevos modelos explicativos.

En el Aspecto Metodológico: esta indagación se demuestra por la escasez de manifestar, nivelar y plantear progresos en los métodos de gestión, ya sea pedagógico, de distribución, administrativos y comunal, a través de estrategias de Gestión como Liderazgo, Comunicación, etc, En el aspecto práctico: el estudio se evidencia porque al emplear un modelo de Gestión Estratégica será con actividades y talleres interactivos con los agentes que conforman la organización, sin dejar de lado las necesidades de la Institución, buscando la participación activa y flexibilidad para solucionar los problemas encontrados. Facilitará además desarrollar las capacidades y habilidades de cada integrante, promoviendo su creatividad. En Aspecto Social: Se argumenta porque, la carencia de no desarrollar adecuadamente la planificación curricular, organización, la administración y la proyección comunal, va a repercutir en la enseñanza del educando y por ende en la comunidad, que también forma parte de la escuela, es por ello que a través del tipo de Gestión estratégica fortaleceremos la escuela que queremos dentro del plano de la sociedad.

En ese ámbito, el trabajo de investigación asume por objetivo aportar una gestión estratégica para la Institución Educativa, el cual contribuirá al progreso de las tecnologías de gestión. Presentamos a continuación la distribución: Capítulo 1: Diseño teórico, en el cual se resuelve el problema, se establece el objetivo de la investigación y se recoge el referente teórico, en este apartado se recogen los antecedentes y teorías relacionadas con el objetivo de la investigación. Capítulo 2: Métodos y materiales, determinar el diseño, población y tecnología de recopilación de información que se utilizará. El Capítulo 3: Resultados y discusión, introduce la suposición, la disputa de

las respuestas y la presentación de los resultados de las herramientas de investigación aplicada. Finalmente, además de hacer algunas recomendaciones, también describe las conclusiones de la encuesta. También hay una sección de archivos adjuntos, que incluye información que proporciona datos para la encuesta.

CAPITULO I: DISEÑO TEÓRICO

1.1. Referentes teóricos

1.1.1. A Nivel Internacional

En el ámbito de la producción internacional acerca de la calidad institucional, resulta especialmente relevante la investigación presentada por Moya (2020) en su tesis titulada *Gestión de la calidad institucional en Quevedo-Ecuador*. La exploración tuvo como prioridad la creación de un compendio de direccionamiento transcendental orientado a la optimización de la calidad institucional en el mencionado centro educativo en el año 2020. La fundamentación teórica se apoyó en la propuesta de Pérez, que articula la atención al cliente, la misión de tecnologías y la pericia de la eficacia en la toma de decisiones se torna sistemática. El diseño fue de carácter cuantitativo, de enfoque descriptivo y aplicada, y se materializó mediante un planteamiento propositivo y de carácter descriptivo. La extracción de la indagación se efectuó en una población de 28 integrantes de la corporación educativa, que a su vez definió la muestra del análisis. Los datos fueron recogidos mediante un cuestionario de tipo ordinal. Este instrumento fue validado calculando el coeficiente Alfa de Cronbach; el valor obtenido fue 0,743, lo que sugiere un nivel de viabilidad aceptable. Por consiguiente, el instrumento utilizado ofrece garantías razonables en el cálculo de la inconstante dependiente. Posteriormente, se aplicó un análisis descriptivo con el fin de ordenar los datos y caracterizar cada dimensión. Este proceso se realizó mediante el software estadístico SPSS. Los resultados evidencian que el liderazgo directivo presenta un porcentaje que asciende al 67,9 %, señalando así un alto grado de práctica; la planificación estratégica obtiene igualmente un nivel alto con un 64,3 %. En contraste, la evaluación de la gestión directiva alcanza un 53,6 %, nivel que se clasifica como medio. Asimismo, el clima institucional se sitúa en Nivel alto (64,3 %), mientras que la preparación de los docentes comparte la categoría de medio (53,6 %). Finalmente, el ejercicio docente se ubica en Nivel bajo con un 57,1 %.

A partir del examen de los componentes que constituyen la inconstante gestión de calidad institucional, se concluye que la categoría general se halla en un nivel bueno. Sin embargo, la intención de la institución debe orientarse hacia la

consecución de niveles muy altos, lo que requiere la adopción de una dirección estratégica coherente. Por tal motivo, se presenta la recomendación de elaborar un manual que regule e impulse las prácticas de dirección estratégica en el contexto institucional.

García (2018) sostiene en su estudio que “las investigaciones relativas a la formación estratégica y a la eficacia educativa de los centros de educación básica evidencian que la planificación estratégica constituye la base misma del desarrollo institucional, por cuanto se halla estrechamente asociada a la eficacia de la asistencia que se brinda”. La interdependencia entre dicha calidad de servicio y la calidad educativa ha sido objeto de análisis en el campo académico, lo que ha conducido a la formulación de un diseño de investigación cuantitativa contemporáneo orientado a verificar empíricamente la relación entre el diseño estratégico del centro educativo de nivel básico Parroquia El Batán y la calidad educativa durante el año 2018. La investigación se realizó en colaboración con un total de 12 administrativos y 40 docentes, cuyos datos fueron desagregados y presentados en formato dimensional. La validación de la relación postulada se efectuó mediante el contraste estadístico de Chi- cuadrado.

A la luz de los hallazgos, se ratifica un vínculo significativo entre la organización estratégica y la calidad educativa que reciben los docentes y gestores en el contexto de los centros estudiantiles. La relación entre las variables examinadas se revela como intensa y positiva, dilucidándose a partir del examen de analogía (Rho de Spearman = 816 y Sig. = 0,000).

Guerra (2018), en su obra en Colombia. “Gestión de la educación primaria. Un estudio del desarrollo cognitivo”, sostiene que la administración educativa recae en los maestros del nivel primario del país. Tal gestión está orientada a garantizar que cada estudiante, ubicado en un estadio cognitivo en continuo ascenso, alcance los resultados de aprendizaje esperados. Se reconoce que, en esta franja etaria, la cognición básica se origina en las construcciones sensoriomotoras y, gradualmente, se destina a la construcción de respuestas y argumentaciones de carácter abstracto. Con este marco, la investigación se propone describir la gestión que los docentes colombianos despliegan sobre el

desarrollo cognitivo, focalizándose en el sostenimiento de procesos administrativos como la formulación de planes, así como el poner en marcha estrategias de enseñanza-aprendizaje intensivo. La opción metodológica se sitúa en el paradigma cualitativo, adopta una postura descriptiva y articula el examen de legajos con la observación directa no participante.

Los análisis efectuados en el trabajo evidencian que los juegos son las técnicas preferidas por quienes enseñan, y que se alinean con los requerimientos de las disposiciones oficiales. La administración de la educación primaria se articula en la secuencia de planificar, organizar, orientar y controlar acciones educativas. La aplicación de enfoques que privilegian el juego en colectivo recae, de manera simultánea, en el director y en el docente. El crecimiento cognitivo, que se traduce en la construcción de proyectos de aula, se integra al proceso de planificación; y el modelo pedagógico predominante se concreta en talleres, representaciones teatrales y juegos en grupo. La indagación se sitúa en paradigmas cualitativos y descriptivos; se nutre del reconocimiento de bibliografía y de la reflexión directa no participativa.

A Nivel Nacional

En lo referente al contexto nacional, Huapaya (2019) presenta en su investigación “Gestión del proceso de calidad de la educación peruana” un examen de la administración del proceso de calidad educativa en el Perú. La indagación se sustenta en un análisis crítico, en estudio comparativo y en el diseño de un modelo bibliográfico. La instauración reciente de la gestión por conocimientos en las formaciones educativas del Perú indica un cambio de paradigma en el modelo vigente, el cual exige la articulación de acciones formativas que trasciendan la retórica y conduzcan a la materialización de los cambios previstos. La sola formalización de un régimen de gestión por procesos y por servicios en el ámbito educativo no garantiza calidad, toda vez que la falta de participación activa de los actores involucrados obstaculiza el aprendizaje sistémico necesario para la mejora.

En este contexto, el liderazgo autoritario desplaza al liderazgo transformacional. No se trata de un liderazgo que sanciona al que se equivoca, sino de aquel que indaga las causas de la falla y trata la experiencia defectuosa como una oportunidad de aprendizaje organizativo. Este enfoque, en vez de

castigar, retroalimenta al sistema y lo impulsa a una mejora continua, constituyendo un instrumento clave en la gestión educativa

Vidal (2018) En su investigación titulada "Gestión de la educación", tiene como objetivo promover la adquisición de información y conocimiento relevante de la provincia, especialmente los logros de la ciencia, tecnología, innovación y desarrollo en la región. Después de la inscripción, puede utilizar los métodos adecuados para acceder a una variedad de trabajos que se consideran útiles para la formulación de estrategias en el entorno universitario, especialmente para el análisis estratégico, que tradicionalmente otorga gran importancia a la identificación de debilidades y fortalezas derivadas de la distribución interna de la universidad. El análisis se refiere a las amenazas y oportunidades en su operación o entorno inmersivo.

Quispe (2019) En su tesis. En su tesis. Nos mostró la estrategia y habilidades de misión de la institución Dora Mayer Bellavista, Callao, 2019. La intención de esta encuesta es establecer la correspondencia entre las dos mudables. El foco de la exploración es cuantificar los tipos básicos, su diseño y nivel, y su relevancia. La muestra de investigación estuvo conformada por 82 docentes que utilizaron el cuestionario de gestión estratégica de los investigadores Díaz y Hernández (2004) y el grado de las destrezas sociales de Muñoz (2011) para evaluar las habilidades de gestión. Los investigadores revisaron dos cuestionarios. El resultado es que la gestión estratégica y las habilidades de gestión están directamente relacionadas ($Rho = 0,432$) y significativas ($p = 0,000$), se acepta la hipótesis alternativa y la relación es moderada.

Azabache(2014), desde Piura, muestra una propuesta de plan de acción para mejorar la gestión escolar, se señaló que las instituciones educativas también están avanzando hacia "la escuela que queremos" para afirmar que todos los educandos puedan instruirse sin dejar a nadie atrás Como principal ejemplo de gestión descentralizada, las instituciones educativas de San Antonio deben buscar: Organizar sus operaciones y su aprendizaje poniendo a los estudiantes como centro. Crear un ambiente educativo de armonía democracia y obediencia a todas las discrepancias. Dejar que la familia juegue un papel protagónico y déjelos participar. Conéctese con la comunidad para restaurar el conocimiento local y los esfuerzos en beneficio de los estudiantes. Diseñar un

plan de operación donde considere la intervención activa de todos los participantes en los diferentes aspectos: docentes, administrativos, institucionales y comunitarios para optimizar la gestión escolar. Por ello, el centro educativo de San Antonio necesita un departamento de gestión escolar que ponga la gestión del aprendizaje en el centro sin minimizar o ignorar otros aspectos: administración, sistema y comunidad, lo que hará que sea una IE de tiempo más popular. La meta es esbozar un plan de acción para optimar la gestión escolar en las instituciones educativas San Antonio, Puente Piedra, San Miguel, Huancabamba, Piura, para mejorar las escuelas de las instituciones educativas mencionadas.

1.1.2. A Nivel Regional

A nivel regional, Valderrama (2017) realizó un estudio titulado " Modelo de Gestión estratégica de convivencia y disciplina escolar mejorando el comportamiento del estudiante en Instituciones Educativas", José Leonardo Ortiz, Chiclayo 2015, cuyo propósito es plantear un esquema transcendental de gestión para optimizar la conducta de los escolares en la institución mencionada. Utilizó un enfoque de sugerencia crítica, cualitativo, se sometieron a la aplicación del instrumento 919 escolares, entrevistando a peritos y organizadores de tutorías. Los efectos muestran que la interacción de la escuela y la disciplina en el aula son "regulares" (41%), los estudiantes a veces se sienten molestos (51%) y la mala conducta de los estudiantes se debe a que "su comportamiento no está orientado" (48%) y porque de "incumplimiento de las reglas" (22%); no fueron informados de los comportamientos prohibidos en el aula (49%); solo dando consejos, pudieron inspirar buen comportamiento (61%) y dar malos comportamientos (43%), 52% tuvo una disputa con el estudiante si resolvió su problema (40%). En definitiva, concurren restricciones a la convivencia y disciplina escolar, que deben ser fortalecidas a través de nuevas habilidades, y se plantea un modelo de gestión, que integre a los estudiantes, políticas y pericias educativas, misión de personal, tecnologías y coaliciones internas y externos a las instituciones educativas, familias y organizaciones sociales.

Martinez (2016) dijo en su artículo titulado. Plan Estratégico para la mejora de la Gestión de la empresa Touch-Chiclayo, cuyo objetivo principal del plan estratégico era mejorar la gestión corporativa que pueda ser aprobado. Formular, implementar y desarrollar estrategias para mejorar la gestión del spa, y la empresa pueda formular orientaciones estratégicas y planes de futuro en consecuencia. La implantación de las acciones se lleva a cabo con el apoyo del instrumento de cuadro de mando integral. Para ello, se realiza un análisis financiero lleva a cabo y se analizan los ingresos crecimiento y diversificación. A su vez, analiza los niveles de satisfacción, fidelización, compra y retención del cliente. Por otro lado, desde la perspectiva de los procesos internos, se analiza la invención, el proceso de ejercicio y el servicio postventa. Posteriormente, analizar la satisfacción, tasa de retención, infraestructura y tecnología de los empleados y la empresa desde la perspectiva del aprendizaje y crecimiento. Luego de analizar la gestión, se formuló un plan estratégico, se analizaron las condiciones internas y externas, luego se precisó el contexto de la empresa a través de la matriz DAFO y luego se propuso el sistema objetivo. Entre ellos se identifica a todos los trabajadores del spa, y finalmente la empresa hace una alianza estratégica.

Valdez (2021) dijo en su título: "Pedro Abel Labarthe Durand" Estrategia de Orientación Docente de Instituciones Educativas para optimizar la Formación Integral de Escolares de Chiclayo, dijo que nuestra dinámica educativa ha llevado a reflexiones sobre la necesidad de mejorar la calidad de la educación, limita el proceso de formación general. La preparación docente insuficiente, como se describe en este estudio, tiene como objetivo desarrollar estrategias de orientación docente para mejorar la formación integral de los estudiantes de la institución educativa "Pedro Abel Labarthe Durand" - Chiclayo. Como objetivo de mejorar la educación general de los estudiantes, el Ministerio de Educación ha elaborado el "Manual de Instrucción de Orientación y Educación". A partir de la epistemología y la metodología, a partir de la consideración de las intenciones formativas y la dinámica de sistematización interactiva de la formación, se evidencia la escasez de caracterizar el procedimiento de capacitación docente en la tutoría. Se aplicarán pasos como hechos perceptibles, elaboración, evaluación y resultados. La investigación adopta métodos científicos teóricos, empíricos y

estadísticos y es adecuada para contribuciones prácticas. Las herramientas utilizadas para la recolección de datos son: encuesta a estudiantes, mediante verificación alfa de Cronbach, con resultado de confiabilidad de 0.741, encuesta a mentores, usando verificación alfa de Cronbach, con resultado de confiabilidad de 0.833 y guía de observación, usando verificación alfa de Cronbach, con resultado de confiabilidad de 0,716. En la encuesta de tutores, la muestra fue universal, con 14 personas evaluadas, mientras que en el grupo de estudiantes, la muestra estuvo compuesta por 136 estudiantes. Los beneficios que traerán la investigación y la posibilidad de desarrollar estrategias de enseñanza para los docentes durante el proceso de tutoría permitirán mejorar dicha formación integral de los estudiantes. La estrategia a insertar es una orientación como eje integral de formación, que la constituye desde la identificación (diagnóstico), la situación real a investigar, y el objetivo general, planificación estratégica, fases, acciones, principios y procedimientos.

1.2. Base Teórica

1.2.1. Gestión estratégica

La característica de la gestión es tener una visión amplia de la posibilidad real de la institución para solucionar una situación específica o lograr un objetivo específico (**Rendón Sosa, 2009**).

Barba & Delgado (**2021**) asume la gestión temporal como "la asignación y organización de recursos de individuos o grupos para lograr los resultados esperados". Se puede resumir como el arte del cambio predictivo participativo. El propósito es formular estrategias de manera permanente para asegurar el futuro esperado o ajustar esfuerzos y recursos para lograr metas específicas. Por lo tanto, el concepto de gestión incluye al menos tres ámbitos principales: significado y aplicación.

El primero se refiere a la acción diligente de uno o más sujetos para obtener o realizar algo. En este sentido, la gestión es un comportamiento, una forma de que las personas logren metas u objetivos. En otras palabras, está en el campo de acción diario del sujeto. En este sentido, se utilizan técnicas de expresión común para elegir al sujeto que gestiona como rol o función, es decir, el gestor; o la acción en sí, la gestión.

El segundo es el campo de la investigación. Es el proceso formal y sistemático de generar conocimiento sobre los fenómenos observables en el campo de acción con el fin de describir, comprender o explicar estos fenómenos. En este campo, la gestión es objeto de investigación de quienes se comprometen con la investigación, y estos estudios requieren la creación de conceptos y categorías para analizarla. La investigación gerencial es a través del apoyo de teorías, hipótesis e hipótesis, a través de la descripción, análisis, crítica y explicación del sujeto, la comprensión del modo y proceso de acción del sujeto. Como resultado de todo lo anterior, se han elaborado términos lingüísticos académicos y profesionales (gestión democrática; gestión administrativa; gestión docente, etc.) que describen o limitan el comportamiento y la conducta de la asignatura.

El tercero es el campo de la innovación y el desarrollo. Esta es un área donde se crean nuevas pautas para las acciones del sujeto, con el propósito de cambiarlo o mejorarlo, es decir, enriquecer la acción para hacerla más eficiente porque hace un mejor uso de los recursos disponibles y es más efectiva. Porque puede lograr lo que busca Propósito y meta son más relevantes porque se adapta al contexto y a la persona que lo ejecuta. Estas nuevas formas de acción pueden construirse a partir de diversas fuentes: a partir de la reflexión del sujeto sobre su propio comportamiento (que expresa autonomía y capacidad de autotransformación; Diseñar y experimentar nuevas formas de acción a partir del conocimiento generado por la investigación (esto significa procesos de formación y aprendizaje de los sujetos); la invención de nuevas formas de acción basadas en la generación de nuevas herramientas o herramientas de apoyo a las acciones (esto requiere la difusión y desarrollo de la capacidad del sujeto para su uso). Como resultado de la innovación, se han introducido nuevos términos y conceptos, que a veces representan herramientas y a veces representan los resultados de la aplicación de nuevas formas de acción. Según el alcance de su trabajo, la gestión del campo educativo se divide en cuatro vertientes para la investigación: gestión educativa, gestión institucional, gestión escolar y gestión docente. Volvemos a la definición del Instituto Internacional de Planificación de la Educación de la UNESCO (IIPÉ) (2020), que establece que la gestión estratégica de la educación “es considerada como un grupo de

técnicas teórico-prácticas integrados horizontal y verticalmente dentro del régimen escolar para atender las necesidades de Sociedad Tarea. La gestión educativa puede entenderse como acciones formuladas por gestores que gestionan una amplia gama de espacios organizativos. Es una variedad de comprensión integral que puede vincular conocimiento y acción, ética y eficiencia, política y administración en el proceso de mejora continua de la práctica educativa; para explorar y desarrollar todas las posibilidades; y como una innovación permanente de una evaluación sistemática. Se establece como una política de gestión de sistema a sistema, marcando la relación, conexión y comunicación entre currículo, plan de apoyo y otras acciones. Estas acciones son los usuarios finales de la escuela e incluyen los tres restantes porque son educación en conjunto del sistema.

1.2.1.1. Teoría del Modelo Deming para la Gestión Estratégica

Este es un momento de cambios, y los desafíos que enfrentan los administradores afectarán de manera inevitable las organizaciones. La teoría del ingeniero y profesor estadounidense Deming actuó de manera eficaz con el Ciclo PHVA que significaba Planear, hacer, verificar y actuar el trabajo desarrollado por los trabajadores de cualquier organización y aplicado en cualquier dónde se requiera dar servicio de calidad. En décadas pasadas las funciones de planificación, organización, dirección y control se establecían como gestión autoritaria tradicional, sus funciones eran visto de manera normal, pero actualmente el trabajo cambió, ya no habrá división militar y políticas determinantes, es momento que los actores de la organización tomen decisiones trabajando en equipo. El objetivo está enfocado a la globalización y los tipos económicos, es necesario desarrollar una gestión moderna con valores en mente y en desarrollo (Deming, 2006).

Dimensiones:

Planear: Para Deming, era enfocar la organización para el análisis actual de la organización, describirla tal y como se presenta para luego proponer y anhelar las mejoras que deseamos para la misma. Las metas y los objetivos planteados serán muy bien planificados para poder regirse y alcanzarlos.

Hacer: En la Dimensión hacer los trabajadores de una organización Educativa inician a cumplir objetivos y metas, bajo supervisión y monitoreo, previamente reciben las instrucciones debidas para evitar cometer errores.

Verificar: Es una dimensión importantísima, porque se comprueban los esfuerzos y responsabilidades de cada uno de los agentes que conforma la escuela, se garantizan el cumplimiento de los objetivos y metas. Aquí se observa el grado de avance de las metas fijadas en un inicio.

Actuar: Es una etapa donde se analizan los resultados y se toman decisiones de medidas preventivas para mejor. Cambiar o continuar con el trabajo óptimo.

1.2.1.2. Componentes de la Gestión estratégica

A partir de distintas plataformas teóricas y metodológicas se han desarrollado diferentes modelos de intervención y mejoramiento de la gestión escolar, en el modelo propuesto por el Plan Escuela de Calidad, el foco es transformar las formas tradicionales, desde acciones normativas burocráticas hasta métodos estratégicos sistemáticos. El modelo tiene ocho componentes interrelacionados, sin otorgar ningún privilegio, los usuarios del modelo darán la debida atención a uno u otro en función de las necesidades y características de la escuela. Estos componentes son respuestas a los obstáculos al logro educativo. Para superar estos obstáculos es necesario intervenir activamente en función de los logros educativos específicos. Independientemente de la situación, ninguna situación o cualquiera que sea la situación, todos estos pueden convertirse en elementos de la escuela en un momento específico y estratégico para que puedas orientar el cambio y la transformación.

a) Liderazgo directivo

El liderazgo gerencial efectivo se define como el proceso de llevar a un grupo de personas en una determinada dirección a través de medios no obligatorios (Gomez, 2018), es decir, el rol que juega el gerente, que va más allá de la función de desempeño laboral durante el nombramiento. Se preocupa y cuida el desarrollo del proceso y el desarrollo del personal. Por

lo tanto, priva de los beneficios superiores de lograr metas y lograr las metas comunes del equipo docente, padres y alumnos. Los líderes educativos encuentran en la convergencia entre la comunidad escolar y las familias su núcleo de acción y su legitimidad moral. A esa misma esfera se dirigen las prácticas intencionalmente diseñadas que, fundamentadas en la indagación y la retroalimentación, se convierten en motor y brújula de la actividad docente. Su propósito es articular, inspirar y regular las conductas de profesores, supervisores, órganos de gobierno y comunidad docente en su conjunto, de modo que el entramado de autorizaciones, negociaciones, colaboraciones y formaciones que estabiliza la diversidad práctica se convierta en espacio de crecimiento profesional y de avance de la práctica escolar. A través de esos mecanismos, el liderazgo invita a las organizaciones educativas a revisar y recuperar el sentido originario de su misión: asegurar que cada estudiante acceda a una experiencia de aprendizaje profundo, significativo y perdurable, en un contexto que valora su singularidad y su contexto vital. Para que los directores desarrollen habilidades de liderazgo, no solo deben comprender la industria, sino que también deben tener una visión común con sus socios, actuar con honestidad, comprometerse con los intereses colectivos y tener la capacidad de interactuar con los demás. Tradicionalmente, se considera al director como el líder de la escuela, pero cabe señalar que el liderazgo no es un atributo directo, sino un rasgo personal que debe establecerse y expresarse en prácticas y campos específicos. Es necesario enfocarse en la formación de liderazgo en un nivel, y lo más importante, mantener la relación entre colegas y compañeros de escuela (Vasquez et al., 2014, p.79).

b) Trabajo colaborativo

Un equipo es un grupo de individuos con habilidades complementarias que se apoyan entre sí para lograr un objetivo común o establecer un objetivo común (Harvey, 2014). Cuando estos individuos se unen para resolver el objetivo común, logran el objetivo a través de la intervención de intereses. Además de los beneficios, también pueden realizarlo eficazmente, desarrollar una buena comunicación, un alto grado de confianza y un alto grado de cooperación y colaboración. Para distinguir la efectividad del

trabajo en equipo, es necesario hacer referencia a sus capacidades organizativas, operaciones y resultados. La colaboración se refiere a una expresión efectiva de cultura de apoyo y ayuda; tiene como objetivo brindar a las instituciones escolares una visión común, es decir, hacia dónde quiere llegar y qué conceptos y principios educativos quiere promover. El trabajo colaborativo en las instituciones educativas implica el proceso de promover el entendimiento, la planificación, la acción y la reflexión comunes sobre qué hacer y cómo hacerlo. El establecimiento de un sistema colaborativo ayuda a crear un ambiente organizativo en las escuelas y aulas, posibilitando la libertad de expresión, la comunicación bidireccional, los diálogos propicios para el manejo y resolución de conflictos y la confianza y armonía en las relaciones. Construir e implementar (Vasquez, 2018).

c) Prácticas docentes flexibles

Según Armando Loera (2006), las prácticas docentes flexibles son actividades que los docentes tienen como objetivo que los estudiantes aprendan, especialmente en relación con la configuración del entorno del aula, la estructura de los procesos de enseñanza y aprendizaje y la gestión de los recursos didácticos.

En este modelo, se asume que los docentes deben tener la voluntad de aprender antes de enseñar, aprender de los demás, aprender de su propia práctica (evaluación en acción) cómo hacer y experimentar, para que puedan acumular “comprensión a través de la resolución de situaciones complejas y el desarrollo de "tecnología patentada". El mayor desafío que enfrenta el equipo docente es alinear la planificación estratégica de la escuela con el plan de enseñanza, de manera de integrar los principios filosóficos propuestos en el plan estratégico en el trabajo del aula. Por ejemplo, considerar construir los valores de las relaciones escolares en diferentes departamentos de la comunidad escolar en el plan maestro, estos valores deben ser "vividos" todos los días en el espacio del aula, solo así la escuela puede constituir una organización que aprenda de lo que hace. (Vásquez et al., 2009, p. 17).

d) Planeación participativa

Por su particularidad, este componente es el componente más desarrollado y el componente que más innovación produce, porque parte de repensar el contenido, método, tiempo y razón del plan. Desarrollar este componente en una escuela que ejecuta el modelo relevante significa crear una herramienta de planificación que "jugará" los otros componentes al tiempo que facilita las intervenciones en la gestión escolar desde la perspectiva del participante educativo. Plan estratégico de transformación escolar.

La planificación participativa incluye a estudiantes, padres, maestros, directores, así como a supervisores, departamentos y líderes docentes que actúan como apoyo externo. Su diseño, ejecución y seguimiento son responsabilidad de todos ellos, y demuestran que el deseo de superación de la escuela y desde su punto de vista es la mejor manera de obtener estos deseos, respondiendo a la capacidad de toma de decisiones de la escuela para comprender su contexto.

La planificación estratégica es una serie de procesos para diseñar, desarrollar y mantener proyectos de intervención que vincula las metas y capacidades organizacionales con las necesidades y oportunidades. Es un cálculo que parte de la situación actual, está orientado a metas y objetivos, tiene una visión clara, y garantiza la implementación y evaluación respectiva.

La planificación estratégica situacional se considera un proceso continuo y sistemático de análisis y diálogo entre los participantes del sector educativo para elegir el curso de acción clave para cambiar la situación superando las resistencias.

Un proceso de ejecución permanente es participativo y consensuado, no hay planificador, sino un facilitador de planificación ubicado en la comunidad educativa, es un sistema de auto organización, autorregulación y auto planificación.

La planificación sirve tanto a los objetivos como a los medios, así como al proceso de creación de viabilidad para estos. El propósito del plan es revelar las bases para alcanzar un consenso general y establecer oportunidades y

objetivos para atraer la atención de las personas. (Vásquez et al., 2009, p. 18, 19)

e) Evaluación para la mejora continua

La evaluación es el análisis de las carencias encontradas para tomar las decisiones correctas que apunten al logro de metas de acuerdo al tiempo establecido. Los integrantes de las organizaciones pueden emitir juicios de valor, también pueden orientar con un fin pre determinado las mejoras que deben realizarse si el caso lo requiere. Por ello, se esfuerza por superar los métodos tradicionales de evaluación de la educación, centrándose en títulos y certificaciones, y controlando o sancionando fenómenos educativos que son esencialmente cualitativos de manera cuantitativa en momentos específicos.

Por ello, las escuelas deben tomar como premisa la mejora continua y utilizar los ejercicios de evaluación como punto de partida, punto final y punto de transición para orientar las tareas, métodos, formas y metas educativas.

La evaluación, como medio del proceso de revisión, puede determinar la estrategia de intervención para cada situación, la cual debe ser discutida, consensuada y consensuada en el mejor de los casos para incrementar la satisfacción colectiva sobre la base de lograr mejoras sustanciales.

Requiere una evaluación inicial como punto de partida y una comparación de posibles mejoras, procesos de seguimiento y un objetivo final claro como punto de llegada. En este sentido, toda actividad de planificación debe comenzar con la evaluación previa, de modo que el resultado de la evaluación sea el principal insumo del plan. (Vásquez et al., 2009, p. 22, 23)

f) Participación social responsable

La sociedad y sus organizaciones entienden la participación social como consultoras de políticas públicas; para hacer cambios o reelaborar en base a sus opiniones y presionar los intereses comunes. En lo que respecta a la escuela, se refiere a la participación de los padres, comunidades y organizaciones de interés en las actividades escolares, colaborando con la escuela en la formulación e implementación de los planes escolares, la toma de decisiones conjuntas y la realización de tareas de control.

Las instituciones oficiales que promueven esta relación entre escuelas son el Comité de Participación Social Escolar y la Asociación de Padres, aunque no son restrictivos, no forman parte del modelo, pero son parte importante de su funcionamiento. Colegio. , Porque entienden que están sirviendo a la comunidad, no al revés.

La sociedad está compuesta por un grupo de personas que actúan en beneficio mutuo. Sus actividades giran en torno a una serie de objetivos comunes. Comparten creencias, actitudes y comportamientos comunes: cuando perteneces a un grupo organizado con intereses similares, las relaciones personales serán más directas. Y hay más oportunidades para establecer conexiones cercanas y claras para hacer realidad intereses comunes.

Con la cooperación de la comunidad, surge una nueva actitud ante las escuelas y los municipios, la gente trata de resolver los problemas que puedan compartir con las autoridades a través de la participación colectiva para asegurar el bienestar universal.

La participación social constituye el mecanismo primordial mediante el cual se genera el capital social, entendido como un entramado de normas, relaciones y reciprocidades que favorecen la actuación colectiva. El capital social excede la mera acumulación de instituciones que configuran el orden social; actúa, además, como el aglutinante que otorga a dichas instituciones su cohesión interna (Banco Mundial). Su fundamento reside en el reconocimiento del valor intrínseco de la comunidad, en la propensión de los individuos a desplegar acciones orientadas al bien común y en la riqueza de significados y recursos que esos individuos poseen en su relación. (Vásquez et al. 2009, p. 24)

g) Rendición de cuentas

La rendición de cuentas es cuando la escuela le cuenta a toda la comunidad—padres, maestros, alumnos y personal—qué ha hecho y cuáles han sido los resultados. Esto no solo incluye lo que pasa en la oficina, sino también en cada salón de clase y en cómo los chicos aprenden. También

abarca cómo se usan los recursos, como libros, computadoras y el tiempo de los docentes.

Las escuelas deben tener canales específicos para recibir y escuchar las inquietudes, quejas y solicitudes de los padres. Los padres no comprenden el significado de ciertas reglas o decisiones, y prevén una forma específica de escucharlas, esto debe considerarse normal. De lo contrario, la insatisfacción se expresará y amplificará fuera de la escuela en forma de especulación. (Vásquez et al., 2009, p. 26)

h) Libertad en la toma de decisiones

En este sentido, en las últimas décadas, las políticas de investigación y educación se han enfocado en restaurar las capacidades internas de las escuelas para decidir por sí mismas resolver los problemas internos relacionados con ellas; por lo tanto, impulsar el desarrollo del proyecto de centro educativo, en el que los representantes de las escuelas, interactúan y son libres de opinar para un mismo fin, mejorar los resultados y promover estrategias y acciones fundadas en disposiciones internas, sin estar presionados por opiniones externos u otras organizaciones.

La conquista de poder tomar fallos es un proceso complejo y multidimensional que no puede confinarse a un área única, una sola vez, ni ser generado por un solo participante. Si no considera a los diferentes participantes educativos, ellos no pueden entender esto, ponen en práctica el proceso de toma de decisiones a través de la práctica y estar al corriente de lo que están realizando.

Los participantes de las Instituciones Educativas, el primer paso que deben de hacer es identificar el estado actual de su organización, a partir de esta realidad deben de implementar un modelo estratégico que mejore todas las dificultades y carencias encontradas, con todo el derecho que les corresponde como miembros de la organización pueden tomar decisiones favorables. O tomar decisiones específicas para situaciones específicas, en lugar de tomar decisiones bajo la autorización de otras instancias como el modelo convencional de escuelas del siglo pasado.

Desde otra perspectiva, si los actores de una institución toman decisiones individuales o para beneficiar a una sola área o aspecto, incluso frente a la situación global, comenzarán a construir una escuela diferente, una escuela insertada en su ámbito, y una escuela que trascenderá en su debilidad. Por tanto, este componente del modelo será de una buena calidad que podrá distinguir el género de vanguardia del género fijo al modelo antiguo, que está designado para seguir las instrucciones.

1.2.2. Gestión escolar

La administración educativa, también denominada gestión pedagógica o gestión escolar, está anclada en los cinco compromisos delineados por el Ministerio de Educación del Perú, los cuales orientan todas las actividades de la institución escolar y tienen como meta última garantizar que los estudiantes se hallen en condiciones óptimas para un aprendizaje eficaz (Minedu, 2015). Aguilar y López (2020) argumentan que esta gestión se traduce en un fortalecimiento del liderazgo del director, pues la calidad del aprendizaje de los alumnos se halla mediada por el impacto que el director ejerce sobre los docentes. La interacción de estos tres agentes establece una cadena de influencias en la que el dirigente resulta, por lógica, el primer agente responsable de la calidad educativa acciona.

Consecuentemente, los compromisos enunciados obligan a los docentes a poner en práctica estrategias que salvaguarden dicha calidad. Las orientaciones del director resultan ineludibles en este proceso, pues su capacidad para coordinar, informar y motivar resulta decisiva en la transformación que se anhela. Sin embargo, para que esa influencia derive en resultados concretos, el liderazgo precisa ser de naturaleza pedagógica y no meramente imitativa; se requiere que el director no se limite a reproducir modelos tradicionales, sino que desarrolle una actitud proactiva y comprometida con el cambio (Simbron y Sanabria, 2020).

De lo que se ha dicho, se destaca que, para llevar a cabo una gestión pedagógica apropiada en este cambio, es necesario contar con un liderazgo adecuado que asuma la dirección de la reforma educativa. Esto implica

implementar métodos que conviertan la enseñanza tradicional en una educación de vanguardia, siempre adelantándose. Este enfoque rescata el propósito y la misión del educador, quien tiene objetivos orientados a lograr aprendizajes significativos para los alumnos (Guerrero, 2020). Así, el líder pedagógico tiene las siguientes características: (a) administrador del currículo, lo que implica la participación de los docentes para lograr los objetivos; (b) promotor del cambio, es decir, fomenta ideas innovadoras y transformadoras que afectan su entorno; (c) supervisor de todas las actividades llevadas a cabo en el espacio educativo. Dado que está enfocado en alcanzar metas y obtener resultados concretos, procesa la información con el objetivo de tomar decisiones correctas.

Acorde al MINEDU (2021c), el director eficaz debe reconocer que la escuela exige reajustes estructurales dirigidos a afianzar la calidad pedagógica; en tal marco, su liderazgo adquiere un protagonismo decisivo. Complementariamente, el ejercicio de la gestión escolar exige escudriñar los procesos vigentes para formular intervenciones que superen el statu quo educativo y reconfiguren la administración del aprendizaje. (Pág. 4)

La gestión escolar postula la instauración de rutinas que, guiadas por el propósito de alcanzar calidad, estructuren las intervenciones. Las reformas requieren incubarse en el espacio institucional y han de someterse a una periodicidad anual mediante el cotejo de los resultados de aprendizaje. Asimismo, resulta inaplazable vigilar que los estudiantes culminen el ciclo anual y que permanezcan dentro del sistema hasta la conclusión de su trayectoria formativa (Minedu, 2021b).

Se sostiene que la reflexión latinoamericana en la década de 1980 progresó con el nivel de proporcionar a la gestión educativa de anclajes disciplinares convencionalmente consolidantes, restableciendo núcleos que provienen de la teoría organizacional y enlazando propuestas que provienen exclusivamente del dominio educativo. Dichos enfoques, a pesar de sus diferencias, concentran su atención en la dificultad inherente a la delimitación de los objetos que la gestión asigna al proceso educativo y en sus correspondientes repercusiones metodológicas. La distribución de estas inquietudes ha llevado a que ciertos argumentos apunten a la necesidad de concebir la gestión escolar en términos que la trasciendan, despojándola del

exclusivo registro gerencial o de la mera operatoria organizativa, pero, simultáneamente, obviando una definición explícita sobre la lógica que entabla con las políticas públicas y los recursos institucionales que la dotan de significación. Sistema de educación. (Pérez, 2014, p. 366)

Rivera (2010) enfatizó que existen múltiples procesos relacionados con la gestión, los cuales involucran un alto número de participantes, recursos y actividades en diversos órdenes. Este enfoque parte del supuesto de que la administración se sitúa en un marco en el que se entrelazan factores pragmáticos, políticos, organizativos e institucionales con el fin de influir en el concepto de la práctica educativa dentro del centro.

Cassasus (2000) argumenta que esta circunstancia exige clarificar el significado mismo de la gestión educativa. De una parte, la gestión aparece como un capítulo condensado en la narración oficial de la política educativa, cuyo desplazamiento normativo habitual opera de forma imperativa y descendente, orientándose luego al ajuste de circunstancias locales. De otra parte, concebida como base de la actividad organizativa orientada al ámbito educativo, ya sea en plano disciplinar o en clave de política, conviene que la metodología incluya el prisma institucional y organizativo, herramienta teórica que permite observar la interacción dialéctica entre la práctica docente, la consolidación del saber especializado y la evolución del proceso administrativo escolar. Ello posibilita la concreción de los conceptos, los valores y los saberes que nutren la cultura del centro.

Susana Germán (1999) aconseja que la escuela constituye un espacio de heterogeneidad intensa, heterogeneidad que se traduce en diversas modalidades pedagógicas y en principios que no dependen de la acción de agentes externos a la organización, como los vecinos o los progenitores, facilitando así el avance en otros órdenes. La oferta de oportunidades educativas se despliega, por consiguiente, en plazas públicas, en barrios, en centros de esparcimiento, en el seno del hogar y en otros escenarios.

A partir de esta pauta, el autor orienta su estudio de la gestión hacia la dinámica de la comunicación intersubjetiva, destacando que dicha perspectiva privilegia la interacción y las relaciones entre sujetos. A esta dimensión, el análisis incorpora los componentes emocionales, evaluativos e ideológicos que se entrelazan con el objetivo pedagógico, subrayando su incidencia

determinante. A su vez, precisa que, en determinados contextos, pueden emerger finalidades que trascienden el logro académico, tales como la promoción del bienestar individual y colectivo, la cohesión social y la contribución a la producción económica.

Las dimensiones de la gestión escolar estipuladas por el Ministerio de Educación del Perú (2021b) constituyen un marco que integra fases administrativas y tácticas de liderazgo con el propósito de garantizar el desarrollo integral de cada estudiante y la permanencia de la educación básica hasta la culminación del trayecto formativo. Esta finalidad se complementa mediante la regulación de los contextos operativos, tanto en la supervisión de la práctica docente como en el seguimiento del avance de los estudiantes. Las dimensiones se desglosan de la siguiente manera:

Estrategia: se refiere a la capacidad de formular una orientación institucional precisa, acompañada de metas y objetivos educativos que sean compartidos por la institución educativa. En este plano, se definen propósitos orientados a la mejora incesante, siendo el desarrollo integral del educando el principio de referencia que guía todas las decisiones.

Administrativa: alude a los procedimientos de apoyo que garantizan el funcionamiento continuo de la institución y facultan la realización de tareas dirigidas al cuerpo docente y a la comunidad. En esta esfera, la gestión se traduce en acciones que permiten la operación rutinaria y segura del establecimiento, y su ausencia se traduce en la imposibilidad de alcanzar las metas proyectadas a mediano y largo plazo.

Pedagógica: este concepto alude a la organización del trabajo docente, entendiendo qué acciones concretas debe llevar a cabo un docente para facilitar el aprendizaje efectivo. Su sentido se apoya en actividades de acompañamiento y provisión de soporte a lo largo de los procesos de enseñanza y aprendizaje, buscando la formación integral de cada estudiante.

Comunitaria: se diseñó una gestión de experiencias dirigidas a los estudiantes, sustentada en el Currículo Nacional de la Educación Básica (CNEB), en la erradicación de la violencia y en el rechazo activo a la discriminación. El planteamiento incluye la detección y aprovechamiento de oportunidades, la concertación con aliados estratégicos, la implicación de las familias y otros aspectos conexos. De este modo, se procura la seguridad en los

entornos escolares y, al unísono, el aprendizaje pleno y el progreso de los estudiantes. (p. 2)

Del mismo modo, el MINEDU (2015) delineó las siguientes obligaciones de gestión educativa. El primero de esos compromisos consiste en orientar y movilizar todo el ambiente escolar hacia la garantía de mejoras que se centralizan en el aprendizaje del estudiante. El segundo compromiso se centra en la capacidad de retener a cada estudiante a lo largo del año y de sostener su progreso de un grado a otro, promoviendo a la vez el aprendizaje y previniendo el abandono. El tercero puntualiza que el compromiso debe entenderse como un proceso y que comprende las actividades que la aula y la I.

E. calendarizan anualmente, lo que demanda una gestión efectiva del tiempo y el logro de metas programadas. El cuarto compromiso resalta la necesidad de que la dirección escolar supervise el aula con el ánimo de perfeccionar la práctica didáctica, aplicando un liderazgo que dirija la acción hacia el cumplimiento de los objetivos y al mismo tiempo eleve la calidad educativa. Por último, el quinto compromiso alude a la calidad de las relaciones interpersonales y grupales que se tejen en el marco de la vida escolar.

Para verificar el cumplimiento de los cinco compromisos estipulados, resulta esencial generar, para cada uno de ellos, indicadores que permitan validar la meta propuesta. Correspondientemente, “los docentes que intervienen en la puesta en práctica de los compromisos deben estar igualmente sujetos a supervisión, así como la metodología que adopten con el fin de asegurar que la totalidad de los procedimientos se oriente a la obtención de resultados óptimos” (MINEDU, 2021b).

Desde la esfera directiva, el Estado peruano y la sociedad apoyan de manera continua a los pedagogos mediante la evaluación, la capacitación y el afianzamiento de la profesionalización (Minedu, 2014b). En tal sentido, se consolida el marco en el que el director ejerce su función como un componente esencial de la innovación educativa en el país, el cual se integra en las estrategias orientadas a mejorar y a progresar en la práctica docente dentro del ámbito educativo (Minedu, 2014b).

La participación activa de las instituciones educativas en las reformas que se están proponiendo requiere que desde los mismos núcleos de formación se asuman las responsabilidades de gestionar innovaciones en los procesos

pedagógicos. Esta actuación responsabiliza a las instituciones de contribuir a la mejora de la gestión estudiantil en su totalidad. En este marco, la acción concertada de los equipos directivos, de los docentes y de la comunidad educativa adquiere una relevancia decisiva (Córdor y Remache, 2019).

El liderazgo institucional, que recae en la figura del directivo, requiere de tiempo, espacios de formación y la posibilidad de perfeccionar sus capacidades, de modo que pueda conducir los procesos de cambio proyectados. En este contexto, el Minedu (2014b) sostiene que el buen desempeño directivo puede apreciarse a través de seis competencias y veintidós desempeños, que se constituyen en los ejes estructurales de la actuación del director. Estas competencias, que se distribuyen en áreas específicas, están relacionadas de forma interdependiente y se refuerzan entre sí, formando una totalidad coherente. En conjunto, los dominios de actuación se vinculan con capacidades orientadas a realizar la fase de transformación del sistema educativo.

La gestión reflexiva de los contextos educativos resulta ser el eje alrededor del cual gravitan todas las competencias disciplinarias y pedagógicas. Tal propósito demanda no solo el diseño sino la implementación efectiva de reformas institucionales que centren cada decisión en la prolongación y profundización del ciclo enseñanza-aprendizaje. Simultáneamente, se requiere orientar los trayectos pedagógicos para que la mejora del aprendizaje se traduzca en el desarrollo de competencias, en el fortalecimiento de la profesionalización docente y en la consolidación de metodologías que traduzcan teoría en acción. En este proceso, se valora el diseño y la utilización crítica de los instrumentos que configuran el apoyo pedagógico, entendidos no como anexos, sino como mediaciones que articulan intencionalidad educativa y logro del aprendizaje significativo (Córdor y Remache, 2019).

El primer conjunto de competencias se inserta en el dominio (1a) relativo a la gestión de condiciones propicias para maximizar el aprendizaje y se articula en cuatro dimensiones: la inicial concerniente a la planificación institucional se apoya en el reconocimiento de las fases del proceso pedagógico; la segunda impulsa y custodia la democracia participativa a lo largo y ancho de la institución; la tercera se dedica a la configuración de entornos operativos que aseguren que el aprendizaje del alumnado tenga lugar de manera efectiva; la

última dimensión se centra en los procedimientos de evaluación y en la orientación hacia la mejora continua de los mismos.

El segundo conjunto de competencias, que corresponde a la segunda dimensión, se centra en los procedimientos relacionados con la práctica de la enseñanza, teniendo como propósito final la mejora del aprendizaje. En este conjunto se enmarcan la quinta y la sexta capacidad. La primera de ellas busca facilitar la colaboración y el trabajo mancomunado entre los miembros de la comunidad educativa; la segunda, por su parte, se orienta a gestionar la calidad interna de los procesos pedagógicos que se desarrollan en la institución. Estas capacidades se consideran específicas y se diseñan para una única organización, donde el líder educativo posee experiencia y familiaridad con su equipo y su contexto. Tal conocimiento acumulado en la institución puede resultar menos pertinente en otra entidad, dado que cada una posee su cultura organizacional, que se traduce en patrones distintivos de actuación.

Por otra parte, la competencia es la habilidad para hacer algo en particular con excelencia, lo cual implica conocimiento, experiencia y maneras de actuar. En este sentido, es importante destacar que el aspecto educativo conlleva una responsabilidad ética, ya que implica comprometerse y ser moralmente responsable de impartir enseñanza (Minedu, 2014b), considerando que los ingredientes de la competencia tienen conocimiento y experiencia.

1. La directiva del Marco de Buen Desempeño del Minedu (2014, p. 30) tiene como propósito: Definir una visión conjunta del liderazgo en la docencia, enfocada en el aprendizaje y que reevalúe el rol de la orientación en las instituciones educativas.
2. Establecer una gestión efectiva. La práctica de los gerentes y dirigir el crecimiento profesional de estos.
3. Dirigir el proceso de selección, la evaluación del rendimiento, la capacitación y el crecimiento profesional de los gerentes.

La presente herramienta para la dirección estratégica de instituciones educativas se articula en tres componentes básicos: desempeño, capacidades y dominios. Por “dominio” se entiende un conjunto de saberes y técnicas que

configuran un orden específico de la gestión, donde cada componente tiene efectos recíprocos y se articula en un tejido unitario. En el análisis de un contexto concreto, la competencia se conceptualiza como una tecnología de legado, que, lejos de ser un modelo uniforme, respeta la singularidad de cada centro: su cultura, su entorno institucional y su trayectoria de transformación. Este enfoque requiere, por un lado, un dominio técnico –por ejemplo, la implementación de sistemas que garanticen orden y propicien la reflexión crítica y la autoevaluación– y, por otro, un saber de orden moral, pues la transformación educativa reclama una invocación constante a la promesa ética inherente al acto pedagógico. El resultado que el directivo proporciona, observable en acciones concretas, se traduce en el indicador que se designa como rendimiento (Ministerio de Educación, 2014).

El Ministerio de Educación (2014) estableció que el Dominio 1 persigue la regulación de las condiciones de administración del personal y el perfeccionamiento de la calidad del proceso pedagógico mediante la planificación integrada del sistema educativo; la participación democrática de los distintos agentes del entorno educativo; la gestión articulada de los recursos financieros, materiales, humanos y horarios; y el ejercicio de un liderazgo orientado a la evaluación sistemática de la gestión y a la rendición de cuentas de las organizaciones escolares.

El Dominio 2 tiene como finalidad orientar a los directivos para que perfeccionen la práctica docente promoviendo y dirigiendo la comunidad de aprendizaje docente. Persigue además la instauración de un acompañamiento sistemático y de una reflexión recíproca entre los educadores que permita la consecución de los objetivos de aprendizaje.

Según el Informe del Ministerio de Educación (2014), la Competencia 1, que asienta el saber del proceso educativo, del contexto escolar, de las singularidades de los alumnos y del medio social, deberá desarrollarse a partir de la realización de los objetivos de aprendizaje. Su primer Desempeño consiste en identificar las singularidades del sistema educativo, del entorno familiar y del contexto social que impactan en la consecución de las metas propuestas. El segundo Desempeño exige considerar las características de la institución, del entorno social y del contexto familiar para formular en forma

colaborativa los objetivos de aprendizaje que fundamenten los instrumentos de gestión escolar.

El mismo Informe del Ministerio (2014) señala que la Habilidad 2 se orienta a promover y a respaldar la participación democrática de todos los actores, sea de las familias, de las comunidades o de los miembros de las entidades educativas, y a cultivar un clima escolar que se abone en el respeto, en el estímulo, en la cooperación mutua y en el reconocimiento de la diversidad.

Desempeño 3: Garantizar que la comunidad educativa participe de manera activa y coordinada en la elaboración y ejecución de decisiones y acciones que orienten la planificación hacia el logro de los objetivos de aprendizaje establecidos para el espacio y el mecanismo implementado. Desempeño 4: Configurar un entorno escolar en el que se articule el respeto por la diversidad y la promoción de la cooperación, se mantenga una comunicación fluida y se aborden y resuelvan los problemas presentes de modo efectivo y sostenido.

El Ministerio de Educación (2014) subrayó que la tercera capacidad procura que todos los estudiantes dispongan de condiciones de aprendizaje idóneas y de una administración equitativa y efectiva del tiempo y de los recursos: humanos, materiales, financieros y de equipos. El desempeño 7 consiste en administrar adecuadamente la infraestructura, los dispositivos y los recursos disponibles, a fin de promover una enseñanza de calidad y de avanzar en los objetivos de aprendizaje. El desempeño 8 exige que, en beneficio de todos los estudiantes, se articule el tiempo institucional de modo que se aseguren el cumplimiento de los objetivos y la consecución de los resultados correspondientes. En el desempeño 9 se espera que los recursos económicos se distribuyan con eficacia, de acuerdo con una planificación orientada a resultados que refleje las metas educativas de la institución. El desempeño 10 demanda que se formulen estrategias de prevención y de gestión de riesgos, orientadas a resguardar la integridad y la seguridad de todos los miembros de la comunidad educativa. Finalmente, el desempeño 11 apunta a capacitar al personal administrativo y de apoyo del establecimiento, de modo que la gestión se alinee con los objetivos institucionales (p. 63).

El Ministerio de Educación (2014) manifestó que, en cuarto lugar, se espera que la capacidad 4 articule la dirección del proceso de evaluación de la gestión y de la rendición de cuentas de los centros educativos, en el marco del perfeccionamiento continuo y del avance logrado en el aprendizaje.

El desempeño 12 implica organizar y utilizar los datos que generan los liceos como insumos que informen decisiones institucionales, orientadas a fortalecer el aprendizaje. El desempeño 13 requiere aplicar estrategias que eleven la transparencia y faciliten la rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa. Finalmente, el desempeño 14 involucra establecer un ciclo de autoevaluación y mejora sostenible, que aliente la participación colectiva en el camino hacia el cumplimiento de los objetivos educativos.

A partir de 2014, el Ministerio de Educación definió la Competencia 5 como la capacidad de colaborar con el equipo docente, liderando iniciativas que perfeccionen las prácticas de aula y aseguren el aprendizaje. El camino se recorre mediante la colaboración, la autoevaluación profesional y el desarrollo continuo. El desempeño 15 consiste en administrar trayectos de formación continua que ayuden a los profes a elevar su desempeño en función de las metas educativas. El desempeño 16 convida a diseñar espacios y estrategias que animen el diálogo entre educadores, para reflexionar sobre experiencias pedagógicas que enriquezcan el clima escolar y el trabajo docente.

Desempeño 17: Promover entre los docentes la práctica sistemática de la innovación e investigación, al tiempo que impulsar la organización continua de sus resultados (p. 64). El Ministerio de Educación (2014) establece, en la habilidad 6, la necesidad de acompañar de manera continua a los educadores, fomentar la reflexión conjunta, administrar de forma integral el quehacer institucional y alcanzar las metas de aprendizaje. Desempeño 18: Conforme a las orientaciones del currículo nacional, y en consonancia con las recomendaciones regionales, guiar y alentar a los profesores a que participen activamente en la planificación curricular. Desempeño 19: Favorecer prácticas pedagógicas que se sustenten en el aprendizaje colaborativo y en la indagación, reconociendo al mismo tiempo la diversidad del aula y los temas que esta conlleva. Desempeño 20: A la luz de los objetivos de aprendizaje logrados, considerar las necesidades específicas de los estudiantes, supervisar y orientar

el uso de estrategias, metodologías y recursos, así como la gestión eficiente del tiempo y de los materiales didácticos. Desempeño 21: Velar por la aplicación de estándares precisos y coherentes para supervisar y orientar el proceso de evaluación del aprendizaje y de los resultados esperados, asegurando la entrega oportuna de los informes y la adopción de las medidas correctivas necesarias para mejorar. (p. 63, 64)

1.2.3. Procesos de gestión

El proceso de gestión de la educación tiene la finalidad de orientar el recurso humano a su disposición para lograr las metas institucionales marcadas en el plan estratégico y otras herramientas de gestión para satisfacer las expectativas de los estudiantes, los padres y la sociedad. (Molano, 2018).

La gestión de procesos tiene como objetivo producir una educación de alta calidad, es decir, brindar a los clientes servicios de alta calidad (Aldana y Piña, 2017, p. 178) señalaron que la calidad debe entenderse como la suma de los elementos que posibilitan la mayor posible. La alta satisfacción de los atletas significa que se cumplen las expectativas de los atletas sobre los servicios que recibirán”. Esto significa que las instituciones educativas deben cumplir con las expectativas de los clientes. En este sentido, el país y la sociedad buscan ciudadanos educados para contribuir al crecimiento general del Perú.

Según Milla (2007), la planificación es un método que nos permite evaluar la percepción de la organización en base a la autoevaluación continua, esto nos permite saber dónde, cómo y cuándo llegar, y también elegir qué implementará la organización. Implementación del plan o proyecto.

Según Manes (2004), la planificación estratégica es factible si se ve como objetos elementales como el análisis ambiental, visión, misión, metas y objetivos, estrategias y acciones.

En la práctica educativa, un plan se puede definir como un conjunto de tareas y estrategias para mejorar la situación, es necesario desarrollar un grupo de actividades para lograr las metas esperadas relacionados con la formación

pedagógica y la investigación para fortalecer el proyecto de aprendizaje (Álvarez, 2011: veintitrés).

Según Sainz de Vicuña, J. M. (2010). La planificación permite a la organización participar en su propia construcción futura, evitando verse restringida por los cambios del mercado. Cuando decimos "planificación estratégica", no debemos entenderlo como un resumen continuo del plan estratégico, sino que debe entenderse como partir de la aplicación de un determinado método para obtener el plan estratégico, y de aquí en adelante, tiene la capacidad permitir que la empresa cambie rápidamente. Mantener su posición competitiva en el medio” (Cantera, 1989).

1.2.3.1. Dimensiones de los Procesos de Gestión (MINEDU 2016)

a) Dimensión pedagógica del currículo

Esta dimensión se vincula a las prácticas centrales que fundamentan la acción escolar, teniendo en cuenta la enseñanza y el aprendizaje como procesos inseparables. En la micro situación cotidiana, se requiere diferenciar la pedagogía misma —con sus nociones, valores y formas de conocer— de la circunstancia institucional, donde el docente y el director, en calidad de intérpretes del marco formulado, llegan a consensuar la incorporación del currículo nacional vigente. Este pacto implícito e institucional supone, por un lado, la descripción formal del propio currículo y, por el otro, la ulterior división de roles que la organización escolar articula: la asignación de responsabilidades a los educadores, el diseño de las secuencias de enseñanza, la gestión del tiempo destinado a la clase y la ejecución de las actividades que, en el aula y fuera de ella, deben materializar la enseñanza intencionada.

La configuración del espacio escolar incluye la disposición de aulas y patios, la selección de materiales y recursos didácticos, la programación de actividades extracurriculares, los criterios de evaluación y certificación, y el acompañamiento coordinado entre el docente y el especialista en educación. En el ejercicio profesional de los profesores, esto significa dominar y aplicar los programas y planes vigentes, gestionar las estrategias y los métodos didácticos, definir el estilo pedagógico, planificar actividades y asignaturas,

construir relaciones significativas con los estudiantes y evaluar el aprendizaje de manera justa y reflexiva. En el lado del alumno, los estándares de trabajo, los métodos que emplea, la comunicación con los padres o tutores que apoya el estudio en casa, y la formación y actualización permanente del docente son igualmente centrales. En el plano del sistema educativo, es relevante el vínculo que la escuela sostiene con otros centros del distrito, la supervisión y la administración de la educación, y el apoyo a los proyectos y los planes de enseñanza, que abarca la provisión de recursos pedagógicos, la formación inicial y continua y la orientación técnica didáctica.

b) Dimensión organizativa

Esta dimensión refiere, primero, a la estructura misma de la escuela, describiendo la distribución de responsabilidades y la participación de sus actores: el equipo docente que trata materias vinculadas a la salud, la seguridad y la acción cívica, el cuerpo técnico que elabora programas y normas complementarias, y la interacción desarrollada con la asociación de padres y apoderados. A esta descripción se suma, asimismo, el entramado de relaciones que enlaza a los distintos actores de la comunidad educativa: las normas escritas que rigen el funcionamiento interno, los hábitos instaurados mediante la repetición y los rituales que, aunque a menudo quedan implícitos, modelan la vida cotidiana de la escuela.

c) Dimensión de gestión

Se entiende aquí la gestión como un proceso de coordinación continua que articula los recursos materiales y humanos, el tiempo disponible, las tareas programadas y el personal en un entramado que promueve el desarrollo ordenado de las actividades que sostienen la vida escolar. Esta coordinación se traduce en decisiones sobre la planificación de las actividades, en la administración del personal en su dimensión laboral y en la distribución clara y efectiva de las funciones asignadas a cada uno de sus miembros.

Las responsabilidades del director incluyen la evaluación del rendimiento del personal y del alumnado, la negociación tarifaria y contractual, la planificación y distribución del tiempo del profesorado y el asignado a las

actividades académicas, así como la gestión de los recursos materiales y pedagógicos. Debe, a su vez, velar por la conservación y la protección de los edificios y el mobiliario, por el cumplimiento de las normas de higiene y de seguridad, y por la integridad de las propiedades y del personal. Entre sus funciones figura el manejo de la información escolar, que abarca la estadística, la matrícula y el mantenimiento de los registros. Esta dimensión abarca igualmente la interacción de la institución con los órganos de supervisión, en la medida en que el director debe articular, en la práctica cotidiana, los preceptos normativos de la autoridad administrativa y las rutinas ordinarias de la escuela.

d) Ámbito social y comunitario de participación

Se analiza aquí la percepción que la escuela –su dirección y su cuerpo docente– tiene acerca de los requerimientos, las posibilidades y las condiciones de su entorno comunitario y de qué manera se inserta y se deja moldear por la cultura que lo sustenta. El énfasis se coloca, por tanto, en la calidad de las conexiones que la escuela establece con el entramado social e institucional circundante, sin limitarse a las familias, a los vecinos y a las comunidades inmediatas de los alumnos, ni a las organizaciones barriales, sino que se extiende a los distintos organismos municipales, estatales y de la sociedad civil que mantienen alguna relación con la institución.

1.3. Términos Básicos

Gestión Estratégica: La Gestión estratégica, según D´Alessio (2004) , es velar por todos los agentes, aspectos, áreas y materiales que conforman las organizaciones, es trabajar para la misión y visión a corto y mediano plazo, se consideran elementos básicos como evaluación del entorno, visión, misión, metas y objetivos, estrategias y acciones, entre otros.

Planificación: Existen elementos estratégicos dentro de la planificación según Álvarez (2007), como por ejemplo tomar en cuenta la misión de una institución, la identificación, los valores, el lema característico, la visión, que anhelan en el futura, hacia donde van sus metas y objetivos.

Proceso de gestión: La gestión de procesos tiene como objetivo producir una educación de calidad, es decir, brindar a los clientes servicios de alta calidad

(Aldana y Piña, 2017, p. 178). Se señala que la calidad debe entenderse como la suma de los elementos que lo hacen posible. La mayor satisfacción del deportista, es decir, se cumplen las expectativas de los deportistas sobre los servicios que recibirán ", lo que significa que las instituciones educativas deben cumplir con las expectativas del cliente. En este sentido, el Estado y la sociedad buscan ciudadanos educados que contribuyan al crecimiento general.

CAPÍTULO II. MÉTODOS Y MATERIALES

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio.

Según Sánchez et al (2018), es un tipo de investigación útil que utiliza los hallazgos obtenidos a partir del estudio básico para resolver la problemática inmediata (p.79). En otras palabras, la investigación es aplicada porque se enfoca en crear conocimiento que se aplique directamente a asuntos sociales o de la industria, apoyándose principalmente en hallazgos tecnológicos derivados de investigaciones, que implican el proceso de vinculación entre teoría y productos.

Enfoque

Es de tipo cuantitativo toda investigación que, mediante la recolección de datos observables, permite emplear procedimientos de cómputo numérico y análisis estadístico para su tratamiento. Sánchez et al. (2018) sostienen que este enfoque parte de postulados que privilegian el cálculo y la cuantificación, encaminando la obtención de resultados al examen riguroso de conjuntos de cifras. Tales estudios, que recaban información estructurada para aprehender fenómenos sociales o naturales, persiguen responder interrogantes explícitas y confirmar hipótesis formuladas a priori, determinando, mediante el procesamiento estadístico, patrones de conducta exactos en una población delimitada (p. 59).

Método.

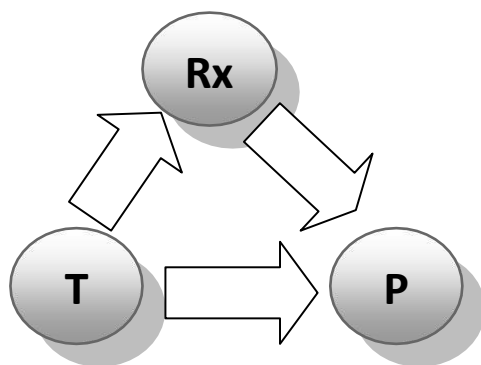
Recurriremos a la deducción hipotética, la cual requiere una serie de etapas infraestructurales que deben cumplirse de forma sistemática. Primero, se identifica el fenómeno que motiva la pesquisa; segundo, se elabora una hipótesis que pretenda precisar las regularidades que el fenómeno encierra; en tercer término, se derivan proposiciones menos complejas que la hipótesis inicial; finalmente, se somete a verificación empírica la congruencia de esas derivaciones con la experiencia. La formulación del razonamiento se concreta en la confrontación de las inferencias deducidas con los datos observacionales. De acuerdo con Bernal (2010) "contiene un procedimiento que se basa en ciertas proposiciones como hipótesis e intenta refutarlas o falsificarlas, de lo cual se puede concluir que los hechos deben afrontarse" (p. 60)

Diseño de investigación.

No fue experimental porque los datos obtenidos no fueron alterados. Según Hernández y Mendoza (2019), las variables no se manipulan, simplemente se informan en el contexto en que se hallaron.

Este estudio, en función de las características específicas de la hipótesis formulada y los objetivos, se ha clasificado como una investigación descriptiva- propositiva. Esto se debe a que se realizó un diagnóstico sobre los procesos de gestión institucional para determinar su nivel de desarrollo. A raíz de los resultados negativos, se sugirió el diseño del modelo de gestión con el objetivo de optimizar esos procesos.

El diseño es el siguiente:



LEYENDA

Rx: Diagnostico de la realidad.

T: Estudios teóricos.

P: Propuesta.

2.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión estratégica

Definición conceptual

La característica de la gestión es tener una visión amplia de la posibilidad real de la organización para solucionar una situación concreta o lograr un objetivo concreto. (Vásquez et al., 2009, p.6)

Dimensiones:

- Planear
- Hacer
- Verificar
- Actuar

Variable 2: Procesos de gestión

Definición conceptual

La función del proceso de gestión educativa es orientar los recursos humanos a su disposición para lograr las metas institucionales marcadas en el plan estratégico y otras herramientas de gestión para cumplir con las expectativas de los estudiantes, los padres y la sociedad (Molano, 2018).

Dimensiones:

- Pedagógico-curricular
- Organizativa
- Administrativa
- Comunitaria y de participación social

2.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

El grupo se integró por diez docentes de la Institución Educativa N° 11611 “Rosa Merino”, situada en el centro poblado de Palmo, jurisdicción de Los Boliches, en el distrito de Olmos, provincia y región de Lambayeque. En concordancia con la definición de Hernández y Mendoza (2018), se entiende como colectivo cualquier agrupación, finita o infinita, de elementos que comparten propiedades comunes, aunque se organicen de maneras diversas.

Muestra

La presente investigación se basa en una muestra censal compuesta por la misma cifra de participantes que la población de interés; en este caso, el conjunto está formado por diez docentes de la Institución Educativa N° 11611 “Rosa Merino”, ubicada en el caserío de El Palmo, en el distrito de Olmos, provincia y región de Lambayeque. De acuerdo con Castro (2003), cuando el número total de unidades es inferior a cincuenta, la población y la muestra son indistinguibles y se puede operar con la totalidad de los individuos como fuente de datos (p. 69).

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La tecnología puede definirse como la aplicación sistemática de conocimientos, normas y protocolos orientados a la consecución de resultados determinados y medibles en ámbitos tan variados como la computación, las ciencias físicas y

sociales, las artes, el deporte o la educación, entre otras áreas. Sánchez y colaboradores (2018) caracterizan a la tecnología como “un conjunto de procedimientos y de recursos que la ciencia pone en juego; se concreta en la acumulación de reglas y en la utilización de artefactos de mediación que permiten a los sujetos implementar estrategias metodológicas” (p. 120). En el marco de la indagación empírica, el cuestionario constituye uno de los instrumentos de recolección de datos preferidos por los investigadores.

Instrumentos

Empleó el cuestionario. Según Hernández y Mendoza (2018), el cuestionario se estableció como un instrumento para recolectar datos sobre la variable que se está midiendo.

Validez

Hernández y Mendoza (2018) señalan que esta validación se basa en el juicio de especialistas que revisan la prueba bajo tres criterios: que sea pertinente, que sea relevante y que su redacción sea clara. También se entiende como el proceso de comprobar si el instrumento concuerda lógicamente con las características específicas que se desean evaluar del aprendizaje. En este estudio, se validaron los instrumentos siguiendo el criterio de los expertos mencionados.

2.5. Procedimientos

Se armó todo lo necesario para que las encuestas se pudieran hacer sin problemas. Para ver cómo va la escuela y cómo trabaja el director, usamos dos cuestionarios que ajustamos un poco para que nos dieran la información que necesitábamos. Desde agosto de 2021 hasta octubre de 2021, estos cuestionarios se aplican efectivamente a la muestra estudiada y tienen en cuenta las circunstancias de nuestra vida debido a la pandemia. Por lo tanto, enviamos un enlace (enlace de cuestionario) a cada docente para que expresen su agradecimiento por las variables estudiadas a través de redes sociales y móviles.

2.6. Método de análisis de datos

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2019, p.312), el análisis de datos se realiza mediante algún tipo de software que cumple las condiciones y depende de la cantidad de información a analizar, pues actualmente no es necesario realizarlo manualmente. Se desarrollarán estadísticas descriptivas e inferenciales en métodos de análisis de datos. Para la estadística descriptiva, a través de la distribución de

frecuencia de variables y dimensiones y gráficos estadísticos, los resultados esperados se expresan después de recopilar la información. En estadística inferencial, si se acepta la hipótesis nula (H_0) de $p > 0.05$ y se acepta la hipótesis alternativa (H_1) de $p < 0.05$, las hipótesis se compararán mediante la prueba estadística de correlación de Pearson. Por este motivo, la herramienta debe ser verificada mediante juicio de expertos y la confiabilidad se aplicará mediante el coeficiente de correlación de Pearson.

2.7. Aspectos éticos

Les dimos mucha importancia al consentimiento informado de los participantes; les contamos de manera clara cuál era el objetivo del proyecto y cómo sus respuestas fueron claves para avanzar en el estudio. Al citar textuales las frases del autor al concluir el trabajo, respetamos su autoría y su derecho sobre el contenido original. También cuidamos la verdad en los datos; cada información que usamos para la investigación fue real y pudo cruzarse y confirmarse en cualquier momento.

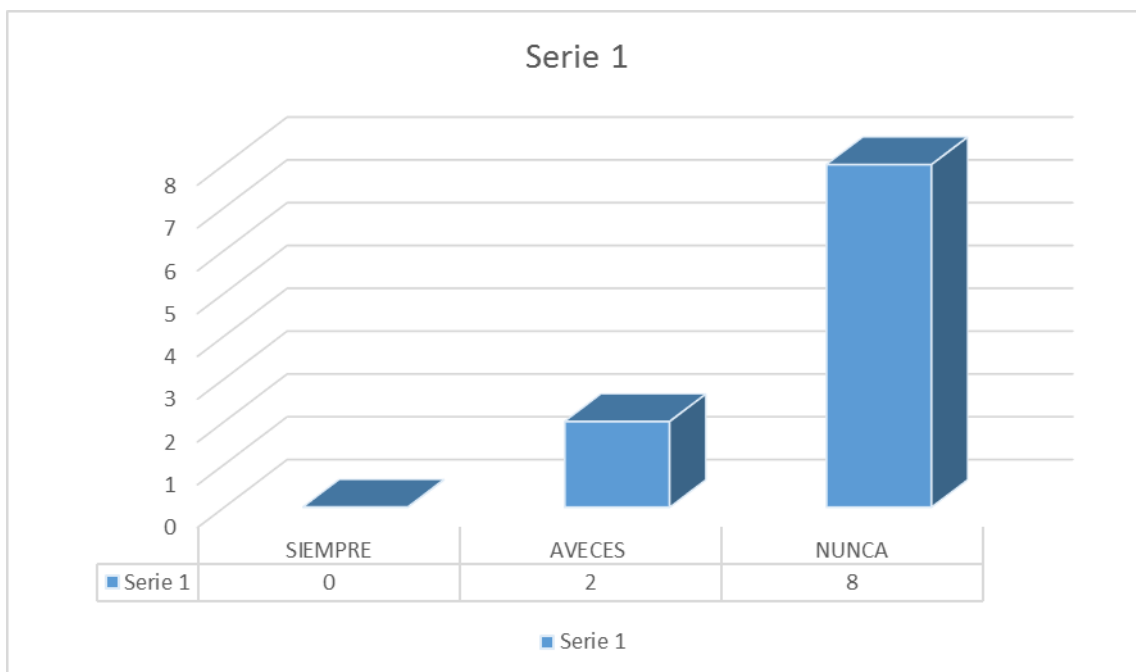
CAPITULO III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. RESULTADOS

Objetivo 1: Identificar el Nivel de desarrollo de los procesos de Gestión de la Institución Educativa N°11611 “Rosa Merino” el Palmo - Los Boliches 2021

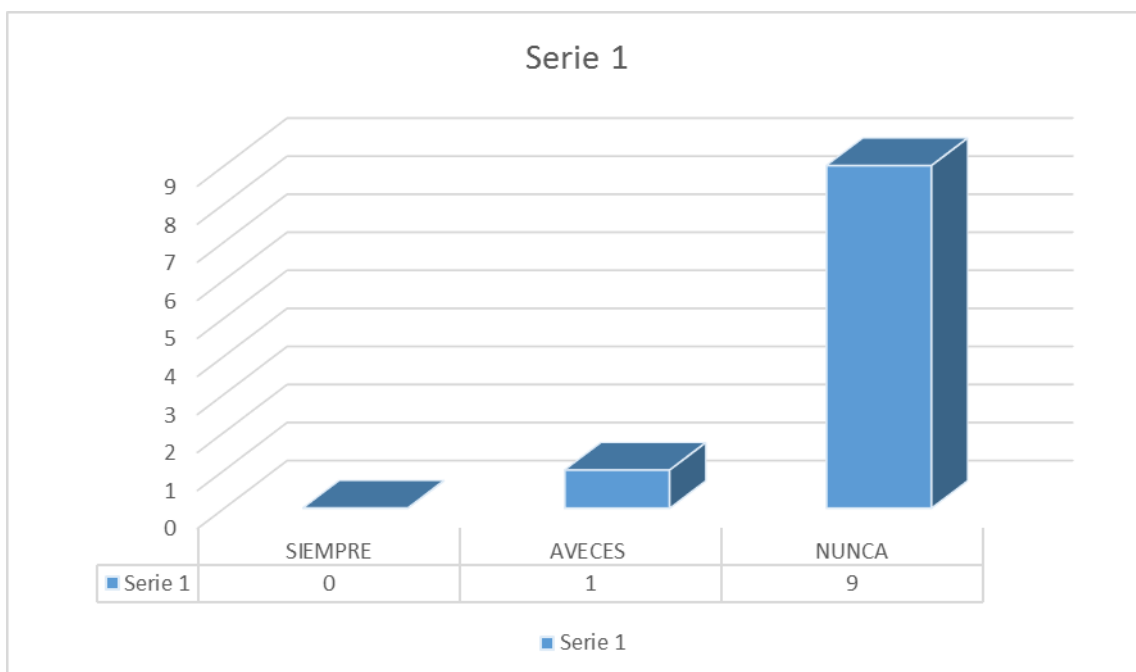
Figura 1

Dimensión Pedagógica Curricular



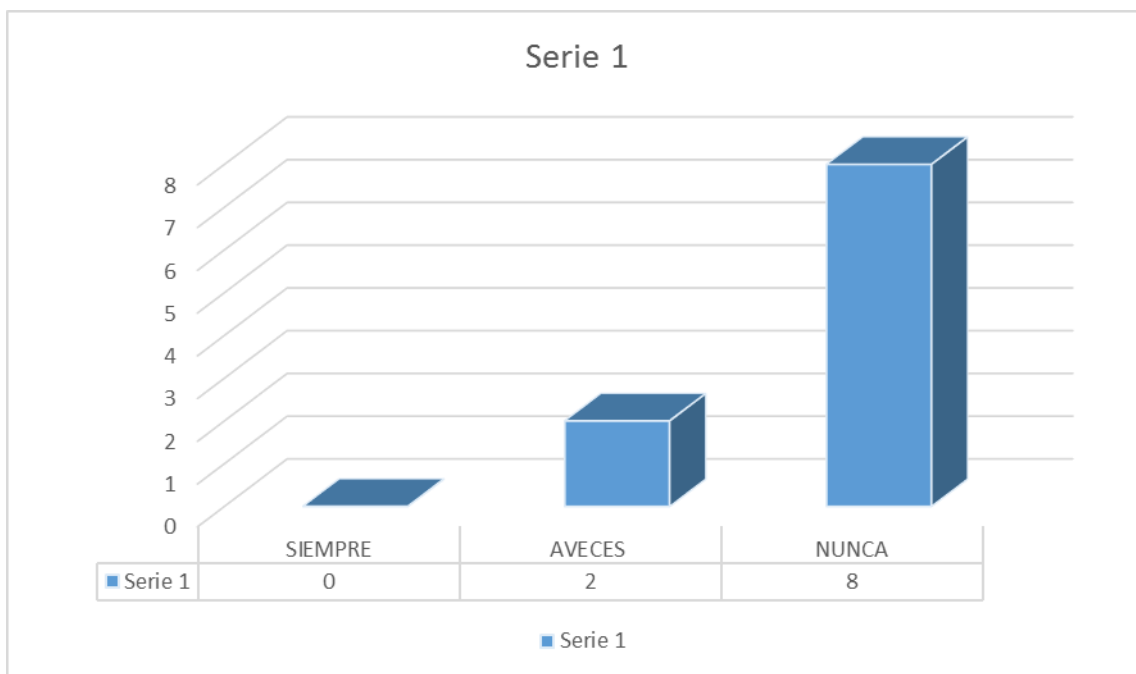
Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E.N°11611 “Rosa Merino” El Palmo-Los Boliches Olmos.

Interpretación: Del total de la población de 10 docentes, el 80% representado 8 docentes opinan que no cuentan con una planificación Curricular adecuada para los estudiantes, no se optimiza el tiempo ni los recursos y materiales, no reciben capacitaciones sobre la implementación del Currículo Nacional, tampoco realizan reuniones colegiadas para unificar criterios para la planificación Curricular.

Figura 2*Dimensión Organizativa*

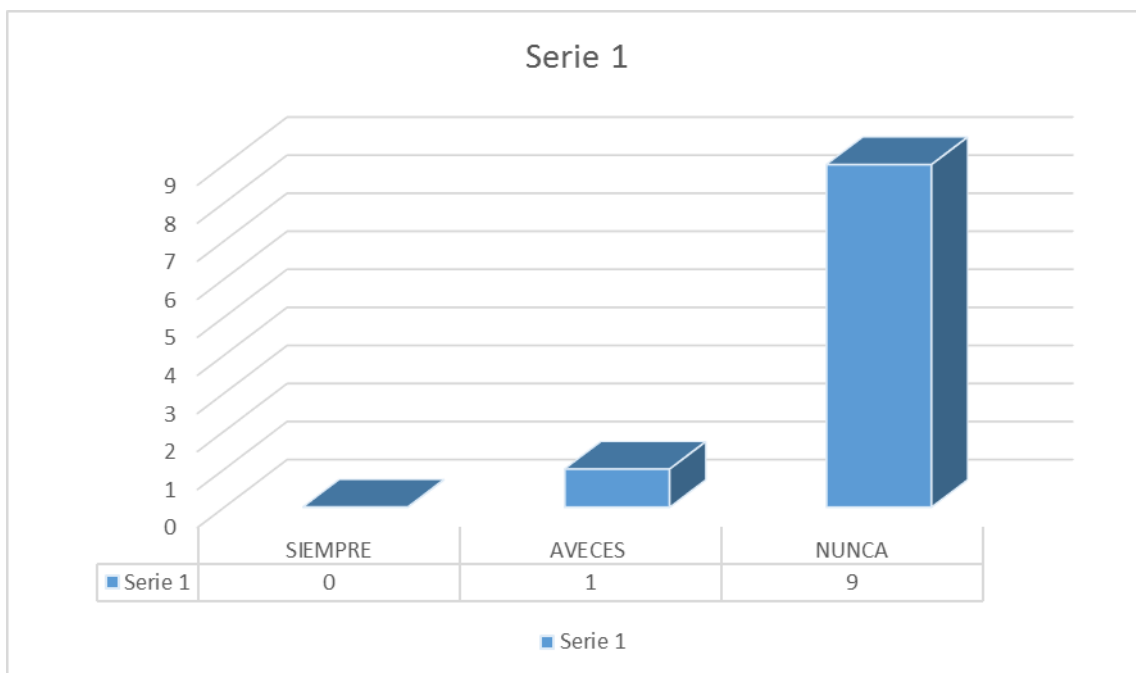
Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E.N°11611 “Rosa Merino” El Palmo-Los Boliches Olmos.

Interpretación: Del 100% de la población, 9 docentes representan el 90% opinan que el Director no asigna responsables para las actividades anuales de la Institución, tampoco hace participar a los agentes de la Comunidad, no se cumple el Reglamento Interno en la escuela, 1 docente que representa el 10% de la población total, opina que algunas veces el Director convoca a reuniones en ciertas actividades del año.

Figura 3:*Dimensión Administrativa*

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E.N°11611 “Rosa Merino” El Palmo- Los Boliches Olmos.

Interpretación: Del 100% de la población, 10 docentes representa el 80% opinan que no existe una buena administración en la Institución Educativa, incumplimiento de funciones del personal del área, desconocen de las herramientas para el control estadístico de los estudiantes y docentes, no se observa responsabilidad en la conservación de enseres y materiales académicos, nunca cumplen normas, tampoco el responsable del área no recibe sanciones, 2 docentes que representan el 20% opinan que el Director algunas veces supervisa esta área, pero no se mantiene organizada.

Figura 4:*Dimensión Comunitaria y de Participación Social*

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E.N°11611 "Rosa Merino" El Palmo- Los Boliches Olmos.

INTERPRETACIÓN: Del 100% de la población el 90% representado por 9 docentes opinan que nunca se relacionan con otras Instituciones ya sea Municipio, Posta Médica, Centro de Salud, Comedores etc, tampoco mantienen contacto directo con los Padres de Familia, no organizan talleres de padres ni escuchan sus opiniones referente a la Educación de sus hijos, no se participa en la Comunidad, 1 docente opina que en algunas ocasiones se invita a los padres para darles a conocer el rendimiento de su hijo y entregarles su tarjeta de información.

3.2. Discusión:

El estudio de Moya (2020) nos muestra la propuesta de un Direccionamiento estratégico que orienta y mejora la calidad Institucional en la Unidad Educativa “America”, estudio valioso a nuestra investigación, ya que permite distinguir estrategias amparadas por teorías relacionadas a mejorar el sistema de Gestión y la toma de decisiones de los agentes que conforman la Organización Educativa. García (2018) reconoce en su investigación el tema de Planificación Estratégica y Calidad Educativa reconociendo a estas dos variables como motores de una organización Educativa, ambas deben de estar muy encaminadas y estrechamente relacionadas, dándole forma de causa efecto, es decir si planificamos con responsabilidad todos los aspectos que encierra la Gestión escolar por ende tendremos Educación de Calidad, estudio que fue tomado para tomar en cuenta en nuestra investigación en las dimensiones de los procesos de Gestión. Otro estudio desarrollado en Colombia por Guerra (2018), fue describir la Gestión de la Educación Primaria de los estudiantes de Colombia, apoyándose en los procesos administrativos y académicos de los estudiantes, sus resultados para obtener una descripción clara y verdadera fue: Que los docentes son los agentes más importantes en la educación de sus estudiantes, que las estrategias empleadas para el proceso de enseñanza eran lúdicas y adecuadas, que el desarrollo cognitivo de los alumnos está asociado a los procesos de planificación curricular, estudio de mucha importancia para nuestra tesis, ya que nuestra propuesta establece las dimensiones de organización, planificación curricular, administración y comunal, destacando las estrategias del modelo Deming, muy similares a este trabajo.

Huapaya (2019) en su artículo de Gestión del proceso de calidad de la Educación, nos dice que no se puede desarrollar los procesos de Gestión en las Instituciones Educativas cuando no hay compromiso de parte del Director y los docente, si no existe un liderazgo transformacional no hay mejoras, comparado con nuestro estudio existen coincidencias al emplear estrategias que nos conlleven a Planear, hacer, verificar y actuar los procesos de Gestión de la Institución en estudio, motivando a que los maestros participen en forma activa y se sientan comprometidos con las responsabilidades asignadas en las actividades anuales. El estudio de Azabache (2014) titulado Plan acción para la mejora del proceso

escolar de la Institución San Antonio, nos dice que los procesos escolares dan resultados positivos cuando existe convivencia democrática en las escuelas, al decir esto está explicando que todos los agentes que conforman la organización y son responsables directos de aspectos y áreas de la Institución deben ser partícipes de todas las actividades anuales planificadas a lo largo del año académico, para ello crearon un departamento de Gestión Escolar donde atendían todas las necesidades de los estudiantes, padres de familia, autoridades comunales y administrativos. El plan acción propuesto por el autor mejorará los procesos de Gestión de la escuela, estudio de gran relevancia para nuestra investigación al tomar en cuenta la participación activa de todos los miembros que conforman la escuela para mejorar los procesos de Gestión. Valderrama (2017) apporto a nuestra investigación con su propuesta Modelo de Gestión estratégica de Convivencia y disciplina escolar, con esta investigación se crearon actividades estratégicas que mejoraba el trato, el respeto, la tolerancia y solidaridad entre los estudiantes, se propuso disciplina en base a compromisos, para mejorar acciones inadecuadas en la convivencia escolar, que por ende repercutía en el rendimiento académico de los estudiantes, estas estrategias sugeridas fueron tomadas y adecuadas en el aspecto comunal y convivencia escolar en nuestra institución. Valdez (2021) en su tesis local Estrategias de Orientación docente de Instituciones Educativas para mejorar la formación integral de Estudiantes, nos hace conocer que a mayor preparación del docente mejor formación para los educandos, estas estrategias estaban enmarcadas en diferentes aspectos que debe de cumplir un docente, propuesta que fue de mucho provecho para nuestro trabajo en estudio para la dimensión de planificación curricular y organización.

3.3. Propuesta:

3.3.1. Denominación

Gestión estratégica para mejorar los procesos de gestión Institución Educativa N°11611 “Rosa Merino” el Palmo-Los Boliches, distrito Olmos, provincia y departamento Lambayeque

Inicio: Abril 2021

Término: noviembre 2021

3.3.2 Introducción

Esta propuesta se realiza para mejorar los procesos de Gestión en la Institución Educativa N°11611 “Rosa Merino” el Palmo-Los Boliches, distrito Olmos, provincia y departamento Lambayeque, cuya población en estudio conformada por 10 docentes necesitan fortalecer los procesos de Planificación curricular ya que se observa dificultad en la Planificación Anual, falta de implementación del Currículo Nacional para reforzar la práctica pedagógica, y reforzamiento a las docentes en las reuniones colegiadas, se desea reforzar además el proceso de Gestión Organizativa, donde se monitorea a las docentes en el cumplimiento de sus experiencias significativas con estrategias adecuados a los educandos, monitoreo al personal administrativo para cumplir sus funciones, ya que se observa inapropiada organización en documentación que no beneficia el rápido acceso a los docentes y padres de familia, finalmente reforzar el aspecto comunal y participación social, donde se creará estrategias para la participación democrática de los docentes, padres de familia, autoridades comunales, a la vez proyectarnos a realizar actividades comunales que beneficien a la Institución Educativa en toda su Gestión.

3.3.3. Objetivos

General:

Implementar la Gestión Estratégica que mejore los procesos de Gestión en la Institución Educativa N°11611 “Rosa Merino” El Palmo- Los Boliches, distrito Olmos

Específicos:

- ✓ Identificar los Niveles de desarrollo de los procesos de Gestión: Planificación Curricular, Organizativa, Administrativa, Comunal y de Proyección Social a través de un cuestionario.
- ✓ Desarrollar experiencias de Aprendizaje aplicando estrategias con el Modelo Deming que contribuya a mejorar los procesos de Gestión de la Institución Educativa N°11611 “Rosa Merino” El Palmo- Los Boliches, distrito Olmos.

3.3.4. Fundamentos

- a) **Fundamento pedagógico:** Los procesos de Gestión tienen sentido siempre y cuando se amparen con un fundamento pedagógico, es decir los docentes validan el conocimiento teórico desde la práctica con sus educandas, con el compromiso de desarrollar competencias en sus educandas y poder fortalecer sus capacidades, de tal manera que puedan resolver conflictos en cualquier contexto en donde se encuentren. Para ello los docentes deben capacitarse y mejorar el aspecto Pedagógico Curricular que viene hacer el dominio de planes y programas curriculares, que, sumados a las estrategias pedagógicas, se logrará una educación de calidad e integral para los estudiantes (Díaz, 2006).
- b) **Fundamento Didáctico:** Cada proceso de Gestión debe de ser minuciosamente planificado, ejecutado y evaluado bajo un fundamento didáctico que le permita seguir pautas o desarrollar procesos ordenados, bajo la responsabilidad de los agentes. Esta propuesta establece las estrategias didácticas del Modelo Deming: Planear, Hacer, Verificar y actuar.
- c) **Fundamento Teórico:** Existen diversas teorías que amparan los procesos de gestión y la conducción de la escuela que queremos. El Ministerio de Educación (MINEDU, 2013) respalda la Gestión Escolar a través de sus dimensiones y compromisos de Gestión, con una atención más rigurosa, ya que se encontraron antecedentes como la mala praxis en el aspecto Pedagógico Curricular, que pueden ser revertidas desde la Gestión Escolar.

3.3.5. Estrategias del Modelo Deming

Cuando se aplica un sistema PHVA, del modelo Deming, se está refiriendo a planificar estrategias que permitan satisfacer al cliente interno y externo, tener una buena organización en las gestiones a realizar, realizar actividades con responsabilidad, verificar el trabajo realizado en la organización y actual proyectándose a trabajar en equipo para tomar las mejores decisiones y poder cumplir metas con eficacia.

Planear o Planificar: Es el primer paso muy importante porque permite analizar la actividad que se va a realizar en cualquier aspecto, donde se encuentran los detalles de tiempo, fechas, responsables de la gestión a realizar, se preparan los

agentes de la organización para enfrentar dificultades y buscar soluciones superando retos para obtener una buena planificación. Este plan debe estar muy bien pensado con proyecciones de causa efecto

Hacer

Esta etapa permite todas las correcciones necesarias y el trabajo propuesto en la etapa anterior, es decir, durante este período se debe capacitar a los colaboradores para que puedan desempeñarse mejor en las tareas diarias de acuerdo al área de trabajo. En general, aquí debes cumplir con todas las actividades diarias para poder alcanzar los objetivos marcados. Ejemplo: Entrena y alcanza la meta establecida. En este sentido, en este sentido, se debe proponer una prueba piloto para probar antes de que avance y haga cambios importantes en la organización (Página 11)

Verificar

Una vez que se obtienen los resultados de los métodos propuestos por las metas, se deben observar para verificar si benefician a la organización en primer lugar de acuerdo con las necesidades de la organización. De hecho, si el resultado esperado no está disponible, la meta se reformulará y se volverá a aplicar en consecuencia hasta que se logre el cambio esperado. En general, esta etapa nos permite tener un panorama completo de los resultados obtenidos, si no cumplen con las expectativas seguiremos volviendo a la etapa de planificación, en esta etapa debemos buscar nuevas soluciones, es decir, las soluciones más efectivas plan. Lo mejor para empresas. (p. 12)

Actuar

Para Deming el actuar es el desempeño de cada miembro de la organización, es su proceder y hacer ejercer su labor en la actividad o área encomendada o designada en la planificación, este actuar debe ser responsable y eficaz, ya que permitirá la satisfacción de los clientes externos e internos de la Institución Educativa. Otra variable interviniente y positiva es el comportamiento adecuado para dirigirse con respeto a los demás.

3.3.6 Desarrollo de Actividades:

Las actividades de Gestión estratégica se proponen con la finalidad de mejorar los procesos de gestión, están desarrolladas teniendo en cuenta las dimensiones de: Pedagógico Curricular, organización, administración y proyección Comunal, las estrategias de gestión propuestas son del Modelo Deming, tomando en cuenta cuatro acciones para desarrollar cada dimensión que a continuación detallamos:

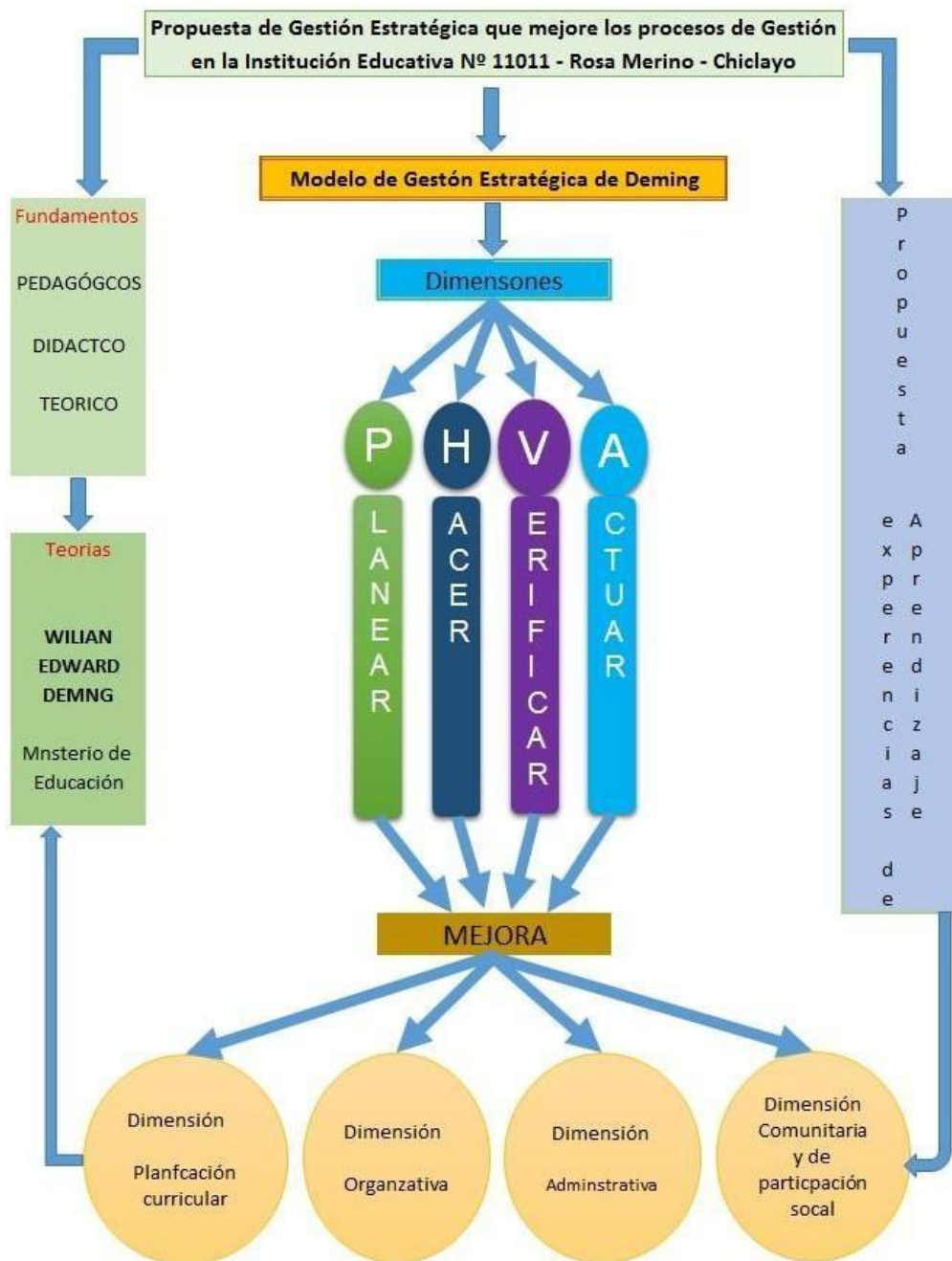
Actividades	Gestión Estratégica			
	Planear	Hacer	Verificar	Actuar
1. La Evaluación Formativa en las aulas enmarcando en las normativas vigentes sobre la evaluación en el proceso de enseñanza aprendizaje	Conocer mediante vídeos las normativas que establecen la Evaluación Formativa en el proceso de enseñanza Aprendizaje Planificación Curricular anual antes del inicio del año académico	Desarrollar de acuerdo al grado los posibles proyectos de aprendizaje utilizando el currículo Nacional y los instrumentos de evaluación para los aprendizajes de los educandos	Verificar el logro de los estudiantes de acuerdo a sus desempeños. Verificar si las estrategias didácticas empleadas dieron resultados favorables	Realizar las conclusiones descriptivas por bimestre tomando en cuenta las competencias planificadas. Actuar y retroalimentar si es necesario de acuerdo a resultados desfavorables con el fin de que desarrollen los estudiantes al 100% las competencias programadas
2. Reconoce la importancia de establecer la relación entre la precisión de desempeños, análisis de evidencias y los instrumentos de evaluación	Mediante la práctica docente en grupos pequeños se realizará el análisis de las competencias, capacidades, criterios. También se analizará y relacionará las capacidades	Realizar sesiones de aprendizaje por área referente a los proyectos pre planificado, exponerlos y analizar en grupo grande. Adecuar experiencias de aprendizaje de acuerdo al contexto	Verificar los aciertos en la relación de las capacidades, desempeños y evidencias. Verificar si los instrumentos fueron bien empleados. Opinar en grupo grande y tomar en cuenta algunas	Tener como modelos sesiones de aprendizaje por área y grados. Intercambiar actividades significativas. Participar activamente. Corregir si es necesario algunas experiencias a los

	con los desempeños y evidencias.		sugerencias Verificar la adecuación de algunas actividades de aprendizaje de acuerdo al contexto. Socializa las producciones de los equipos y se establecen conclusiones.	estudiantes. Adecuar experiencias según el contexto o por necesidad. Se establecen las ideas fuerza del trabajo realizado
3. Gestión y Monitoreo del Director	Planificar la lectura y análisis de normas para el cumplimiento de los Documentos de Gestión. Planifica sus proyectos con los miembros de la Institución PEI, PAT, RI, PCI, PDGR, Plan Ambiental, Plan de Convivencia, etc Reúne a su personal docente administrativo estudiantil y comunal, para dialogar si existe conformidad con lo que ofrece la Institución Educativa	Organiza grupos de trabajo al inicio del año escolar para realizar el desarrollo de los Documentos de Gestión. Demostrar liderazgo en su actuar para satisfacer a todos los miembros que conforman su organización educativa.	Verificar el cumplimiento de las actividades anuales, bimestrales, parciales, propuestas en los documentos de Gestión. Verificar su liderazgo y empatía con todos los agentes de la Institución, mejorar si es que lo necesita, escuchas a todos.	Actuar eficazmente con responsabilidad encomendada en el área o actividad. Actuar con compromiso social para obtener la escuela que queremos

	<p>Reconoce los méritos de su personal docente y administrativo</p>	<p>Reconocer méritos de su personal docente y administrativo, así como también llamadas de atención según el reglamento por incumplimiento de funciones.</p>	<p>Verificar mediante monitoreo el cumplimiento de funciones de su personal docente y administrativo para reconocer y elogiar el trabajo diario y sancionar según la norma el incumplimiento si es necesario.</p>	<p>Reconocer los méritos con Resoluciones Directorales, así como llamadas de atención con Memorándum y documentos de sanción según la Ley de Educación 28044. Agradecer a las organizaciones que beneficien a la Institución Ej. Posta médica en el Control del Niño, peso, talla, etc.</p>
	<p>Se relaciona con otros organismos institucionales de sus su Comunidad: Comisaria, posta médica, Instituciones Educativas, comedores, municipios, etc, mediante cartas de presentación Institucional, explicando beneficios y fortalezas obtenidas, así como también amenazas y debilidades.</p>	<p>Buscar aliados que beneficien a su institución como organismos gubernamentales y no gubernamentales</p>	<p>Verificar los beneficios que ofrecen las organizaciones estar atentos a las necesidades que puedan tener</p>	<p>Verificar las alianzas para un bien común Ej. Recojo de basura en las calles.</p>
	<p>Realiza actividades de participación comunal</p>	<p>Tener participación</p>	<p>Verificar la asistencia de los padres de familia en las</p>	<p>Realizar actividades con padres de familia. Campañas de limpieza fuera y</p>

	interna y externa.	activa con los padres de familia y comunidad en general	actividades donde sean involucrados.	dentro de la Institución Realizar proyección social Ej. Arborización
4. Organización Administrativa	Planificar los roles y funciones del personal administrativo	Asistir puntualmente a partir de las 6:00 de la mañana hasta las 12:00 del mediodía. -Mantenerse siempre en la puerta para brindar con cordialidad y respeto al servicio a los que entran y salen del plantel. -Colaborar en todo lo que se le asigne dentro del horario que le corresponda.	Verificar el cumplimiento de sus funciones	Analizar los resultados, mejorar algunos aspectos o felicitar el trabajo esmerado
5. Gestión Comunitaria y proyección Comunal	Lograr que al término del año escolar los padres de familia en su totalidad se involucren en el trabajo pedagógico de las docentes, de la Institución Educativa y Comunidad	Realizar escuela de Padres Reuniones para entregar el informe académico Participación Comunal Ej. Campaña de limpieza Proyección Social: Arborización	Comprobar la participación activa de los padres de familia	Analizar los resultados y buscar las mejoras, felicitar la participación Ideas fuerza Compromisos

3.4. Modelo de la Propuesta



CAPITULO IV. CONCLUSIONES

La presente investigación, permitió orientar y analizar el cuestionario aplicado al personal Directivo, docente y administrativo de la Institución Educativa N°11611 “Rosa Merino” el Palmo - Los Boliches 2021, donde se diagnosticó que existen dificultades en los procesos de Gestión de la Institución: Pedagógico Curricular, Organizativa, Administrativa y Comunitaria y proyección social, ubicándose en los niveles más altos de Nunca y A veces, con sus índices de 90 y 80%, lo que se interpretan que no desarrollaron estos procesos.

A partir de los resultados obtenidos se estableció un Diseño de propuesta de Gestión para mejorar los procesos de gestión de la Institución Educativa N°11611 “Rosa Merino” el Palmo - Los Boliches 2021, a través del Modelo Deming con sus dimensiones PHVA: Planear, Hacer, Verificar y Actuar, estrategias que van a regir en cada uno de Grupos de Interaprendizaje del personal Directivo, docente y administrativo.

Se evidenció que las causas del deficiente nivel en los procesos de Gestión, que mostraron los trabajadores de la Institución Educativa N°11611 “Rosa Merino” el Palmo - Los Boliches 2021, no facilitaba el desarrollo de los procesos de Gestión de la Organización Educativa situación que permitió deducir una propuesta para superar las dificultades localizadas.

Se validó el instrumento a través del juicio de expertos de la especialidad de idiomas extranjeros.

CAPITULO V: SUGERENCIAS

- ✓ Recomendar a los directivos y docentes, emprender otras propuestas relativas al desarrollo de los procesos de Gestión en la la **Institución Educativa N°11611 “Rosa Merino” El Palmo- Los Boliches, distrito Olmos.**

- ✓ Socializar con los directivos de las Instituciones de Nivel Primaria de la Comunidad para que la Gestión Estratégica con el Modelo Deming sea considerada e introducida en los procesos de Gestión de cada Organización.

- ✓ Implementar actividades pedagógicas periódicas y explícitas para fomentar el trabajo en equipo, el compromiso con su Escuela, la participación activa, en la **Institución Educativa N°11611 “Rosa Merino” El Palmo- Los Boliches, distrito Olmos** haciendo también uso de estrategias afectivas que animen a los estudiantes en su proceso de comprensión.


Referencias

- Alvarez, F. (2007). *Planificación Estratégica de Marketing*. Bolivia: Universidad Católica Boliviana San Pablo. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942331006.pdf>
- Azavache Monzón, C. A. (2014). *Propuesta de plan de acción, para la mejora de la gestión escolar en la Institución Educativa San Antonio Puente Piedra, San Miguel de El Faique, Huancabamba, Piura 2014*. Piura.
- Baquedano Moya, T. (2020). *Direccionamiento estratégico para la gestión de la calidad institucional en la Unidad Educativa América, Quevedo-Ecuador, 2020*. Ecuado. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56632>
- Barba Miranda, Laura Cristina & Delgado Valdiviezo, Karina Elizabeth. (28 de Enero-Abril de 2021). Gestión escolar y liderazgo del directivo: aporte para la calidad educativa. *Educare*. Obtenido de Mintzberg y Stoner
- D'Alessio. (2004). *El Proceso Estratégico : Un Enfoque de Gerencia*. Lima: PEARSON. Obtenido de <https://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0376.%20E1%20proceso%20estrat%20C3%A9gico%20%20Un%20enfoque%20de%20gerencia.pdf>
- Deming, W. (2006). *Ciclo de Deming*. EE.UU. Obtenido de <https://www.beetrack.com/es/blog/ciclo-de-deming-etapas-ejemplos>
- Díaz, V. (2006). *Construcción del saber pedagógico. Fondo para el Fomento y Desarrollo de la Investigación de la Universidad Pedagógica*. Mexico.
- García Romero, M. O. (2018). *La planificación estratégica y la calidad de la educación en las instituciones educativas de nivel*. Peru. Obtenido de <http://cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/9>
- Gomez, R. A. (2018). El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas. *Pensamiento y Gestión*(24), 154-194. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/646/64602407.pdf>
- Guerra Muñoz, M. E. (2018). Gestión de la educación primaria en Colombia: Un estudio para el desarrollo cognitivo. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(84). Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Orlando-Mena-Alvarez/publication/331221985_Gestion_de_la_educacion_primaria_en_Colombia_Un_estudio_para_el_desarrollo_cognitivo/links/5c6cdc62a6fdcc404ebef89e/Gestion-de-la-educacion-primaria-en-Colombia-Un-estudio-par
- Harvey, R. &. (2014). *Por qué fallan los equipos (Buenos Aires, AR: Granica S. A., 2014)*, 17. Buenos Aires. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/259/25961484008/25961484008.pdf>

- Huapaya Capcha, J. A. (2019). Gestión por procesos hacia la calidad educativa en el Perú. *Dialnet*, 243-261. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7062656>
- Martinez Riofrio, J. G. (2016). *Plan estratégico para mejorar la gestión de la empresa Celestial Touch – Chiclayo*. Lima Perú. Obtenido de Plan estratégico para mejorar la gestión de la empresa Celestial Touch – Chiclayo
- MINEDU. (2013). *Compromisos de Gestión Escolar*. Lima. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/campanias/pdf/gestion/manual-compromisos-gestion-escolar.pdf>
- Quispe López, G. M. (2019). *Gestión estratégica y habilidades directivas en la Institución Educativa Dora Mayer Bellavista, Callao, 2019*. Lima-Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46581>
- Rendón Sosa, J. d. (2009). *Modelo de Gestión Educativa Estratégica*. Mexico. Obtenido de http://upnmorelos.edu.mx/2013/documentos_descarga_2013/fuentes_informacionMEB/MEB064%20MGEE.pdf
- UNESCO. (2020). *¿Qué es el IIEP UNESCO?* Argentina. Obtenido de <https://www.buenosaires.iiep.unesco.org/es/portal/iipe-unesco>
- Valdez Guevara, S. A. (2021). *Estrategia tutorial del docente para mejorar la formación integral de los alumnos en la Institución Educativa “Pedro Abel Labarthe Durand” - Chiclayo*. Lambayeque, Chiclayo. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8041>
- Vasquez et all. (Octubre- Diciembre de 2014, p.79). La conceptualización del liderazgo: una aproximación desde la práctica educativa. *Reicy*, 15(5), 79-97. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/551/55132460004.pdf>
- Vasquez, R. &. (Abril- Diciembre de 2018). La resolución de conflictos familiares. *Dialnet*, 6(13), 40-48. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3634130>
- Vidal Ledo, M. (2018). *Gestión Educativa*. Peru. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v22n2/ems12208.pdf>

ANEXO

ANEXO 1. INSTRUMENTO

				
UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN				
Cuestionario a los trabajadores Para Conocer el nivel de la variable Procesos de Gestión Institucional				
<p>Cordiales saludos: solicito su colaboración para la realización de la presente encuesta, por lo que se le agradece complete todo el cuestionario el cual tiene un carácter confidencial.</p> <p>Este cuestionario está destinado a recopilar información que será necesaria como sustento de la investigación "GESTIÓN ESTRATEGICA PARA MEJORAR LOS PROCESOS DE GESTIÓN INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 11611 ""ROSA MERINO"" EL PALMO- LOS BOLICHES, DISTRITO OLMOS, PROVINCIA Y DEPARTAMENTO LAMBAYEQUE".</p> <p>Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (x) la alternativa que Ud. crea conveniente según la escala que se presenta a continuación. Muchas gracias.</p> <p>Escala de medición consta: ((0) NUNCA - (1) AVECES - (3) SIEMPRE</p>				
DATOS ESPECIFICOS				
ITEMS		SIEMPRE	AVECES	NUNCA
		3	2	1
DIMENSIÓN PEDAGOGICO CURRICULAR				
Planificación Curricular				
1	En la Institución donde labora se realiza la Planificación Curricular al inicio de año?			
2	Se siente Ud. capacitada en Currículo Nacional para realizar una buena práctica pedagógica?			
3	Realizan en su Institución reuniones Colegiadas dirigidas por el Director, que le permitan hacer intercambios, comparaciones y opiniones favorables para su planificación Curricular?			
DIMENSIÓN ORGANIZATIVA				
Gestión y Monitoreo del Director				
4	Cree Ud. que el Director asigna personal responsable para cada área administrativa y docentes de aula?			
5	Realiza previamente un Cronograma de actividades y responsables de cada de una de ellas, con opinión de todo el personal?			
6	Realiza evaluaciones por periodos del año académico para medir resultados de su organización y cumplimiento de tareas?			

	DIMENSIÓN ADMINISTRATIVO			
	Organización del Personal Administrativo			
7	El personal administrativo de tu Institución cuenta con herramientas para su organización y control de estudiantes, docentes, enseres, mantenimiento, etc.?			
8	El personal administrativo recibe sanciones por parte del Director cuando incumple normas administrativas?			
	El personal administrativo mantiene comunicación con el personal docente y padres de familia, actuando oportunamente?			
	DIMENSIÓN COMUNITARIA Y DE PARTICIPACIÓN SOCIAL			
	Organización Comunal			
10	Dentro de las actividades anuales, se proyectan en planificar actividades con integración de Padres de Familia: paseo, charlas, proyección social?			
11	Su Institución Educativa mantiene conexiones con otros organizaciones ya sea escolares, gubernamentales o no gubernamentales, como órgano de apoyo?			
12	En las actividades de aula realizan reuniones periódicas académicas para integrar y hacer participar a los padres de Familia?			

Fuente: Elaboración propia

Anexo 2: Validación del Instrumento por los expertos

Experto 1

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del informante:

Leónández Barvillo de Asenjo Mary Cruz

1.2 Grado académico:

Doctora en educación

1.3 Cargo e institución donde labora:

Directora I. E. N° 11587 "Lehude Jimons Munaro"

1.4 Título de la Investigación:

1.4 Gestión estratégica para mejorar los procesos de gestión Institución Educativa N°11611 "Rosa Merino" el Palmo-Los Boliches, distrito Olmos, provincia y departamento Lambayeque

1.5 Autores del instrumento:

Elena Isabel Soto Ayala

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MA: Muy adecuado.

BA: Bastante adecuado.

A : Adecuado

PA: Poco adecuado

NA: No Adecuado

INDICADORES	CRITERIOS	MA	BA	A	PA	NA
1. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.	X				
2. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.	X				
3. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.	X				
4. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.	X				
5. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.	X				

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, Dra. Mary Cruz Hernández Carrillo de Asenjo mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos del informe de tesis para obtener el grado d **Grado Académico de Maestra en Ciencias de la Educación con mención en Gerencia Educativa Estratégica**, se titula **"Gestión estratégica para mejorar los procesos de gestión Institución Educativa N°11611 "Rosa Merino" el Palmo-Los Boliches, distrito Olmos, provincia y departamento Lambayeque"**, elaborado por las estudiantes: **Elena Isabel Soto Ayala**, quien reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 12 de Abril de 2021


 Dr. Hernández Tarrillo
 De Asenjo Mary Cruz
 Reg. CPPo-L N° 0098324

FIRMA DEL EXPERTO

Dr./ Mg./Lic. Nombre: Mg.

Cargo Actual: Directora I.E. N° 11587 "Yehude Simons Munaro"

6. REDACCIÓN	La redacción empleada es clara, precisa, concisa y debidamente organizada	X				
7. METODOLOGIA	La estrategia del cuestionario responde al propósito del estudio.	X				
8. CONVENIENCIA	Interrogantes que generan obtener nuevas pautas en la investigación y poder construir el diagnóstico.	X				
9. PERTINENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.	X				
10. EVALUACIÓN	Instrumento viable, adecuado y pertinente.	X				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- () El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado
- () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicada

Lugar y fecha: Chiclayo, 12 de Abril 2021



Dr. Hernández
De Asenjo Mary Cruz
Reg. CPPE-L N° 0098321

Firma del experto informante

DNI: 16412759 Cel. N° 999340107

Experto 2**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**

Quien suscribe, **Dra. Gladys Violeta Rodríguez Antonio** , mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos del informe de tesis para obtener el grado académico de Maestra en Ciencias de la Educación con mención de Gerencia Educativa Estratégica, se titula **“Gestión estratégica para mejorar los procesos de gestión Institución Educativa N°11611 “Rosa Merino” el Palmo-Los Boliches, distrito Olmos, provincia y departamento Lambayeque”**, elaborado por las estudiantes: **Elena Isabel Soto Ayala**, quien reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 12 de Abril de 2021



Glady's V. Rodríguez Antonio
DOCTORA EN EDUCACIÓN

FIRMA DEL EXPERTO

Dr./ Mg./Lic. Nombre: GLADYS VIOLETA RODRIGUEZ ANTONIO

Cargo Actual: Sub Directora de la I.E. 11534 “ José E. Campos Peralta”

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del informante:

Gladys Violeta Rodríguez Antonio

.....

1.2 Grado académico:

Doctora en Educación

.....

1.3. Cargo e institución donde labora:

Sub Directora

.....

1.3 Título de la Investigación:

1.4 Gestión estratégica para mejorar los procesos de gestión Institución Educativa N°11611 “Rosa Merino” el Palmo-Los Boliches, distrito Olmos, provincia y departamento Lambayeque

1.5 Autores del instrumento:

Elena Isabel Soto Ayala

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MA: Muy adecuado.

BA: Bastante adecuado.

A : Adecuado

PA: Poco adecuado

NA: No Adecuado

INDICADORES	CRITERIOS	MA	BA	A	PA	NA
1. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.	x				
2. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de	x				

	ciencia y tecnología.					
3. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.		x			
4. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.	x				
5. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.	x				
6. REDACCIÓN	La redacción empleada es clara, precisa, concisa y debidamente organizada	x				
7. METODOLOGIA	La estrategia del cuestionario responde al propósito del estudio.		x			
8. CONVENIENCIA	Interrogantes que generan obtener nuevas pautas en la investigación y poder construir el diagnóstico.	x				
9. PERTINENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.	x				
10. EVALUACIÓN	Instrumento viable, adecuado y pertinente.	x				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicada

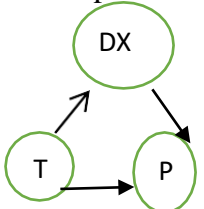
Lugar y fecha: Chiclayo, 12 de Abril 2021

Rodriguez G.
Gladys V. Rodríguez Amynio
DOCTORA EN EDUCACIÓN

.....
Firma del experto informante

DNI: 16625209 Cel. N° 977474468

Anexo 3: Matriz de Consistencia

TITULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	MÉTODOS Y TÉCNICAS	POBLACIÓN Y MUESTRA	VARIABLES
Gestión estratégica para mejorar los procesos de gestión Institución Educativa N°11611 “Rosa Merino” el Palmo-Los Boliches, distrito Olmos, provincia y departament o Lambayeque	¿De qué manera la Gestión estratégica mejora los procesos de gestión en la Institución Educativa N°11611 “Rosa Merino” el Palmo - Los Boliches 2021?.	Objetivo General Propuesta de Gestión estratégica para mejorar los procesos de Gestión en la Institución Educativa N°11611 “Rosa Merino” El Palmo-Los Boliches, distrito Olmos Objetivos específicos <ul style="list-style-type: none"> • Identificar el Nivel de desarrollo de los procesos de Gestión de la Institución Educativa N°11611 “Rosa Merino” el Palmo - Los Boliches 2021 	H1: Si se propone Un Modelo de Gestión Estratégica entonces se mejora los procesos de Gestión en la Institución Educativa N° 11611 Rosa Merino, El Palmo- Los Boliches, Olmos.	Tipo de Investigación Descriptiva – propositiva Diseño Dx: Diagnostico de la realidad T: Estudios teóricos P: Propuesta 	Encuesta- cuestionario Ficha de Observación	10 personas en estudio 1 Directora 8 Docentes 1 administrativo	Variable 1 o Variable independiente Gestión Estratégica Variable 2 o variable dependiente Procesos de Gestión

		<ul style="list-style-type: none">• Diseñar la propuesta de Gestión estratégica que mejore los procesos de Gestión en la Institución Educativa N°11611 “Rosa Merino” Los boliches, Olmos Validar el instrumento de la propuesta a través del juicio de expertos.					
--	--	--	--	--	--	--	--

Anexo 4: Talleres de la propuesta

DIMENSIÓN PEDAGÓGICO CURRICULAR**TEMA:** La evaluación formativa en las aulas enmarcado en las normativas vigentes sobre la evaluación en el proceso de enseñanza aprendizaje

Competencia 1	Contenidos
Conduce la planificación institucional a partir del conocimiento de los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno, orientándola hacia el logro de metas de aprendizaje.	Concepciones sobre evaluación formativa y la importancia de la retroalimentación en el proceso de aprendizaje partir del conocimiento de los procesos pedagógicos.
Desempeño 1:	<p>Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.</p> <p>Gestiona el proceso el proceso de planificación en coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr con sus estudiantes, las orientaciones para la enseñanza aprendizaje y el recojo de evidencias en el marco de la evaluación formativa..</p>
Producto	<p>Organizador grafico sobre la evaluación formativa y la retroalimentación en el diseño de su sesión de aprendizaje</p> <p>Análisis de evidencias a partir de los propósitos de aprendizaje</p>

TIEMPO	SECUENCIA METODOLÓGICA	MATERIALES Y RECURSOS
PLANEAR 30 MIN	<p>1.- PARTIR DE LO REAL</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Los directores registran la asistencia registran su asistencia. ✓ Se promueve un diálogo asertivo con los docentes y se les da la bienvenida mediante la dinámica “el abrazo” ✓ -Se le hace entrega de imagen y observen. (Anexo 1) ✓ mediante preguntas: ¿El mensaje de la imagen tiene relación con su práctica pedagógica? ¿De qué forma? ✓ Concluimos parafraseando que los docentes siempre debemos estar preparados con diferentes estrategias que nos permita involucrar a nuestros estudiantes ✓ Recogemos las expectativas de los docentes ✓ Se recoge las respuestas y se asocia ellas con el propósito de la actividad ✓ <u>Propósito y Producto:</u> ✓ Declaración del Propósito Se declara el propósito y producto del día. <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 45%;"> <p style="text-align: center;">PROPÓSITO.</p> <p>Comprender las orientaciones para la evaluación de los aprendizajes, a partir de la reflexión de su práctica pedagógica.</p> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 45%;"> <p style="text-align: center;">PRODUCTO</p> <p>Organizador grafico sobre la evaluación formativa y la retroalimentación en el diseño de su sesión de aprendizaje</p> </div> </div> <p>saberes previos</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ El facilitador comunica que formaremos grupos de trabajo . 	<p>Hoja de asistencia</p> <p>facilitador</p> <p>Materiales: Tarjetas metaplan</p> <p>Plumones Cinta</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Una vez organizados los grupos responden a las siguientes preguntas: ¿PARA QUÉ EVALUAMOS?,. ✓ ¿QUÉ SABEN DE LA EVALUACIÓN FORMATIVA?, ✓ ¿QUÉ INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN FORMATIVA ESTÁN USANDO? ✓ Recoger las respuestas de los docentes mediante tarjetas meta plan ✓ El facilitador organiza las tarjetas según las respuestas de los participantes y pide que los ubiquen en un lugar visible del aula. ✓ La facilitadora da lectura a los aportes de los docentes 	<p>maskitape Papelógrafo para cuerdos de convivencia</p>
<p>HACER</p> <p>50 MIN</p>	<p>PRESENTACIÓN DE LA EXPERIENCIA / TEMÁTICA PREVISTA</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Presentación de UN VIDEO: LA RETROALIMENTACION. https://youtu.be/th5caG4nZ6g ❖ Analizamos sobre el video ❖ Dialogamos y reflexionamos a partir de preguntas para analizar el contenido del video. ❖ ¿Qué es la retroalimentación? ❖ ¿Cómo debe darse la retroalimentación? ❖ ¿Qué oportunidades ofrece la retroalimentación a los estudiantes? ❖ ¿por qué es importante la retroalimentación? ❖ ¿Qué elementos hacen posible la retroalimentación? ❖ ¿Cuál es el rol docente en la retroalimentación? ❖ ¿Qué es la retroalimentación efectiva? ❖ ¿Cuáles son las características de la retroalimentación efectiva? ❖ ¿Cómo crees que debe darse la retroalimentación en las aulas? ❖ Analizamos las preguntas también tomando sus saberes previos <p>Análisis y Reflexión</p> <p>- Lectura conjunta a la bibliografía propuesta sobre la evaluación formativa y la retroalimentación (Anexo N° 2) PPTT</p> <p>-Se aplica la técnica de la ESCALERA de la retroalimentación, Por Daniel Wilson, haciendo uso de</p>	<p>Carteles con preguntas Fotocopias</p> <p>Equipo multimedia</p> <p>Evidencias</p>

<p>50 min.</p>	<p>tarjetas. (Anexo 3)</p> <p>-Se hace entrega de una ficha de información sobre estrategias para evaluación formativa para su empoderamiento, en conjunto se realiza un organizador visual</p> <p>-Se propone al docente aplicar lo aprendido sobre la información recibida en la siguiente sesión de aprendizaje.</p> <p>Al planificar se debe reflexionar a partir de tres preguntas claves:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ ¿Cuál es el rol docente en la retroalimentación? ❖ ¿Qué es la retroalimentación efectiva? ❖ ¿Cuáles son las características de la retroalimentación efectiva? ❖ A través de un ppt se sintetiza. <p>ENFOQUE DE LA EVALUACION FORMATIVA</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ En el proceso de mejora de los aprendizajes contribuye al desarrollo de la autonomía en los estudiantes, así como en la toma de decisiones de proceso, en los docentes. ❖ Forma parte de un enfoque de enseñanza que sostiene que todos los estudiantes tienen potencial para aprender y son diversos entre sí. En ese sentido otorga rol central al estudiante a fin que asuma sus responsabilidades sobre el propio aprendizaje e identifique sus fortalezas y debilidades. ❖ Otorga importancia al impacto emocional de los resultados en los estudiantes. Parte de la premisa que los buenos resultados generan confianza en los estudiantes y los motivan a seguir intentando. ❖ Desde la retroalimentación promueve que todos los estudiantes alcancen los estándares, entonces debe plantearse que todos los estudiantes deben creer que pueden lograr los aprendizajes. ❖ Otorga atención a los estudiantes como usuarios privilegiados de los resultados, y en especial teniendo en cuenta su impacto afectivo. ❖ Favorece el desarrollo de procesos meta cognitivos, de reflexión y monitoreo de los aprendizajes. ❖ Da lugar a la retroalimentación, la cual se realiza tomando como referente criterios. 	<p>Tarjetas</p>
-----------------------	--	-----------------

	<p> Criterios que deben ser claros, específicos y compartidos, para los resultados de aprendizaje.</p> <p>INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: EL PORTAFOLIO:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Estimula el autoaprendizaje, las destrezas del pensamiento. ❖ Promueve la creatividad, la autonomía, la reflexión y auto reflexión de las niñas y los niños, de las maestras y los maestros y de la propia familia en relación a los aprendizajes de sus hijas e hijos. ❖ Facilita el trabajo en grupo y cooperativo para explorar, comparar, analizar, confrontar e investigar. ❖ Contribuye a la constitución de unas niñas y unos niños más críticos y reflexivos en la evaluación de sus aprendizajes. ❖ A los docentes les facilita la toma de decisión consciente a la hora de evaluar los procesos de sus estudiantes al representar una colección valiosa de producciones de las/os mismas/os. 	
VERIFICAR	<p>Se comenta sobre lo trabajado y su importancia...</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ ¿Qué nos queda más claro? ❖ ¿Qué haremos a partir de este trabajo? ❖ Se establecen Ideas Fuerza 	
ACTUAR	<p>Evaluación de las actividades: Los docentes con una palabra evalúan la actividad</p> <p>Los docentes participantes asumen compromisos para poner en práctica en proceso pedagógico</p> <p>Agradecemos la participación.</p>	<p>Carteles Plumones Carteles pequeños para los compromisos.</p>

DIMENSIÓN PEDAGÓGICO CURRICULAR

TEMA: Reconocer la importancia sobre la la implementación del Currículo Nacional de la Educación Básica

Competencia 1	Contenidos
Conduce la planificación institucional a partir del conocimiento de los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno, orientándola hacia el logro de metas de aprendizaje.	Implementación del Currículo Nacional de la Educación Básica
Desempeño 1:	<p>Gestiona la calidad de los procesos de planificación curricular en el marco de la implementación del Currículo Nacional, a través de orientaciones y lineamientos a los directivos y docentes, para promover a nivel de la II.EE. una planificación colegiada, que permita el logro de los aprendizajes en los estudiantes que participan de la modalidad “Rumbo a la Autonomía”</p> <p>Gestiona y orienta al equipo directivo y docentes de las II.EE. respecto de la vinculación que se debe evidenciar en la concreción curricular, los enfoques en el desarrollo del perfil de egreso.</p> <p>Gestiona y orienta al equipo directivo y docentes de la II.EE. en el análisis de las competencias, estándares de aprendizaje y capacidades de las áreas curriculares necesarios para el proceso de la concreción curricular</p>
Producto	Elaboran organizadores de la información sobre el Perfil de Egreso y los enfoques transversales.

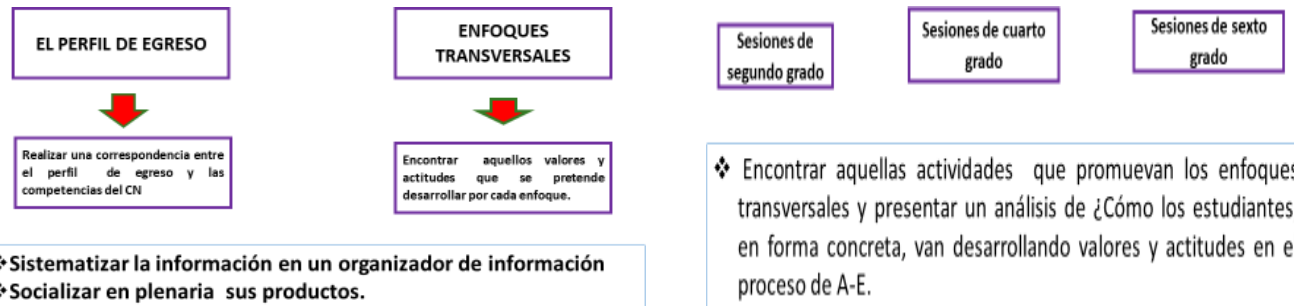
de maestros dificultaron el cumplimiento normal de dichas horas. Además, el 80% de sus docentes no pudieron asistir al taller de implementación curricular el año pasado.

Generando una propuesta:

Elaborar un organizador de información o un protocolo con orientaciones pedagógicas, sabiendo que su I.E. es una escuela focalizada para implementar el Currículo Nacional.

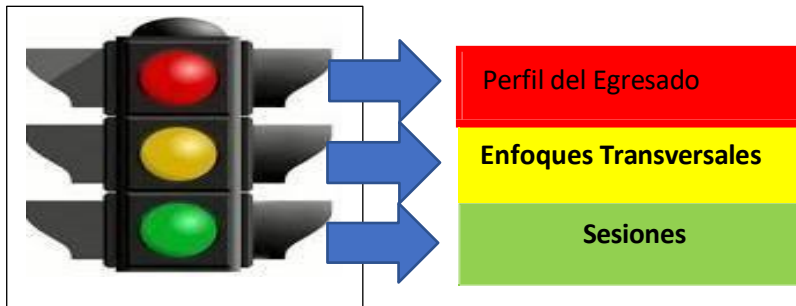
Acercamiento a la teoría

- ❖ Organizados en equipos de trabajo, analizan la siguiente información:



- ❖ Socializar la información, fundamentando y justificando las ideas que presentan sobre la teoría.

VERIFICAR



	<ul style="list-style-type: none"> • socializa las producciones de los equipos y se establecen conclusiones. 	
ACTUAR	<ul style="list-style-type: none"> • Se establecen las ideas fuerza del trabajo realizado. ● Asumen compromisos para mejorar su práctica pedagógica. 	

MATERIALES

- Currículo Nacional de la Educación Básica.
- Cartilla de Planificación curricular para la Educación Primaria
- Guía de orientación de Planificación curricular.
- Matriz de competencias de Planificación Curricular de Educación Primaria.
- Separata del marco teórico sobre proyectos de aprendizaje

MATERIALES

- Currículo Nacional de la Educación Básica.
- Cartilla de Planificación curricular para la Educación Primaria
- Programa Curricular de Educación Primaria.
- Sesiones de aprendizaje: Segunda unidad (2do grado), segunda unidad (4to. grado) segunda unidad (6to. Grado)

GESTIÓN Y MONITOREO DEL DIRECTOR

TEMA: Hacia la construcción del PEI con propuestas innovadoras en el contexto de la realidad educativa

Competencia 6	Contenidos
Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa a través del acompañamiento sistemático a las y los docentes y la reflexión conjunta con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje	IDENTIDAD INSTITUCIONAL DIAGNÓSTICO PROPUESTA PEDAGÓGICA PROPUESTA DE GESTIÓN
Desempeño 18:	Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular a partir de los lineamientos del sistema curricular nacional y en articulación con la propuesta curricular regional.
Producto	PEI

MOMENTOS/ BLOQUES	SECUENCIA METODOLOGICA	MATERIALES RECURSOS								
<p>PLANIFICAR</p>	<p>RECEPCIÓN Y BIENVENIDA A LOS PARTICIPANTES.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El facilitador saluda y da la bienvenida a los participantes. • Los participantes registran su asistencia. • Se comunica el propósito y el producto. <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: flex-start;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 30%;"> <p style="text-align: center;">PROPOSITO</p> <p style="text-align: center;">Realizar en trabajo de equipo PEI tomando en cuenta la realidad educativa</p> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 30%;"> <p style="text-align: center;">PRODUCTO</p> <p style="text-align: center;">Elaboración del PEI</p> </div> </div> <p>-Se entrega a cada participante tiras de tarjetas en el cual van a identificar donde corresponde cada temática</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; text-align: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">Misión</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">Valores de la Institución</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">Objetivos de la Institución</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">Análisis Interno</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">Análisis Externo</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">Priorización de problemas</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">Objetivos Estratégicos</div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; text-align: center; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">Visión</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">Identificación de los problemas</div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; text-align: center; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">Marco Conceptual</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">Principios Psicopedagógico</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">Diversificación Curricular</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">Principios de Gestión</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">Procesos de Gestión</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">Plan de Supervisión y Monitoreo</div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; text-align: center; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">Principios Educativos</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">Perfiles ideales de los actores educativos</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">Sistema de evaluación de la I.E.</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">Principios de la Organización</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">Clima institucional</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">Plan de trabajo institucional</div> </div> <table border="1" style="width: 100%; margin-top: 10px; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 25%;">IDENTIDAD INSTITUCIONAL</td> <td style="width: 25%;">DIAGNÓSTICO</td> <td style="width: 25%;">PROPUESTA PEDAGÓGICA</td> <td style="width: 25%;">PROPUESTA DE GESTIÓN</td> </tr> <tr> <td style="height: 30px;"></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	IDENTIDAD INSTITUCIONAL	DIAGNÓSTICO	PROPUESTA PEDAGÓGICA	PROPUESTA DE GESTIÓN					<p>Tarjetas de colores Plumones Maskin tape</p> <p>Papelotes, Hojas bondA4, Plumones</p> <p>Tarjetas de colores, Masking tape</p> <p>Equipo multimedia.</p>
IDENTIDAD INSTITUCIONAL	DIAGNÓSTICO	PROPUESTA PEDAGÓGICA	PROPUESTA DE GESTIÓN							

HACER					Papelotes, Hojas bondA4, Plumones Tarjetas de colores, Masking tape										
	<p>Acercamiento a la teoría: Analizan información en equipos</p> <p>Grupo 1: IDENTIDAD INSTITUCIONAL Grupo 2: DIAGNÓSTICO Grupo 3: PROPUESTA PEDAGÓGICA Grupo 4: PROPUESTA DE GESTIÓN</p> <table border="1" data-bbox="376 606 1816 901"> <thead> <tr> <th data-bbox="376 606 687 646">GRUPO 1</th> <th data-bbox="687 606 1041 646">GRUPO 2</th> <th data-bbox="1041 606 1397 646">GRUPO 3</th> <th data-bbox="1397 606 1816 646">GRUPO 4</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="376 646 687 703">IDENTIDAD INSTITUCIONAL</td> <td data-bbox="687 646 1041 703">DIAGNÓSTICO</td> <td data-bbox="1041 646 1397 703">PROPUESTA PEDAGÓGICA</td> <td data-bbox="1397 646 1816 703">PROPUESTA DE GESTIÓN</td> </tr> <tr> <td data-bbox="376 703 687 901"></td> <td data-bbox="687 703 1041 901"></td> <td data-bbox="1041 703 1397 901"></td> <td data-bbox="1397 703 1816 901"></td> </tr> </tbody> </table> <ul data-bbox="383 949 1070 1023" style="list-style-type: none"> • Cada equipo formulara 5 preguntas por cada tema • Realizan preguntas al público sobre la socialización 					GRUPO 1	GRUPO 2	GRUPO 3	GRUPO 4	IDENTIDAD INSTITUCIONAL	DIAGNÓSTICO	PROPUESTA PEDAGÓGICA	PROPUESTA DE GESTIÓN		
GRUPO 1	GRUPO 2	GRUPO 3	GRUPO 4												
IDENTIDAD INSTITUCIONAL	DIAGNÓSTICO	PROPUESTA PEDAGÓGICA	PROPUESTA DE GESTIÓN												

VERIFICAR		
ACTUAR	<ul style="list-style-type: none">• Se establecen las ideas fuerza del trabajo realizado.• Asumen compromisos tomados en cuenta en PEI.• Elaboran su PEI	

DIMENSIÓN ADMINISTRATIVO

TEMA: Analizar las funciones del personal administrativo en las Instituciones Educativas Públicas

Competencia 2	Contenidos
Promueve y sostiene la participación democrática de los diversos actores de la institución educativa, las familias y la comunidad a favor de los aprendizajes, así como un clima escolar basado en el respeto, el estímulo, la colaboración mutua y el reconocimiento de la diversidad.	Funciones del personal administrativo
Desempeño 4:	Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes.

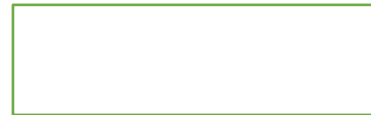
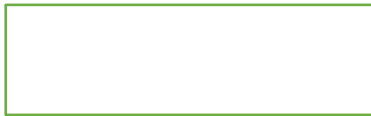
MOMENTOS/ BLOQUES	SECUENCIA METODOLOGICA	MATERIALES RECURSOS
PLANIFICACION	<p>RECEPCIÓN Y BIENVENIDA A LOS PARTICIPANTES.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El facilitador saluda y da la bienvenida a los participantes. • Los participantes registran su asistencia. • Se comunica el propósito y el producto. <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p style="text-align: center; background-color: #fce4d6;">PROPOSITO:</p> <p style="text-align: center; background-color: #fce4d6;">Roles y funciones del personal administrativo</p> </div> <p>-Se inicia un dialogo mediante la pregunta ¿Cual son sus funciones del personal administrativo en la IIEE? ¿Quiénes conforman el personal administrativo en las IIEE?</p>	Tarjetas de colores Plumones Maskin tape

- Se recoge saberes previos de las personas asistentes en tarjetas meta plan
- Se va ordenando las ideas recogidas

Acercamiento a la teoría:

A las personas asistente al azar se le entre un cartel con un texto en el cual van especificar las funciones del personal administrativo y ubicar según corresponda:

- + Secretaria
- + Bibliotecario
- + Portero



- 1.-Gestión de agenda
- 2.-Atención al público
- 3.- Gestión de documentos
- 4- Manejo de información sensible (interna y externa)
- 5- Organización de la oficina
- 6- Elaboración de presentaciones
- 7- Comunicación con otros departamentos

Es el principal responsable, aunque no sea el único, del catálogo y del préstamo. Supervisa y controla la disponibilidad de espacios, tiempos y materiales. Revisa la ordenación del material de manera periódica. Divulga las nuevas adquisiciones. Realiza el programa de actividades, distribuye tareas y las coordina y vela por su cumplimiento. Se encarga de la confección de listas para adquirir fondos teniendo en cuenta las sugerencias que recibe de alumnos, padres y profesores. Mantiene al día los tablonas de anuncios que afecten a la biblioteca. Recoge datos, elabora estudios y los divulga, sobre uso de fondos y espacios, préstamos y necesidades. Hace la presentación de la biblioteca a los usuarios cuando se acercan a ella por primera vez. Busca solución a cuantos imprevistos puedan surgir.

Papelotes, Hojas bondA4, Plumones

Tarjetas de colores, Masking tape

Equipo multimedia.

Papelotes, Hojas bondA4, Plumones Tarjetas de colores, Masking tape

<p>HACER</p>	<div data-bbox="394 217 999 499" style="border: 1px solid black; background-color: #fff9c4; padding: 5px;"> <p>-Asistir puntualmente a partir de las 6:00 de la mañana hasta las 12:00 del mediodía. -Mantenerse siempre en la puerta para brindar con cordialidad y respeto al servicio a los que entran y salen del plantel. -Colaborar en todo lo que se le asigne dentro del horario que le corresponda.</p> </div> <div data-bbox="1155 268 1525 381" style="border: 1px solid green; width: 165px; height: 71px; margin: 10px auto;"></div> <ul style="list-style-type: none"> • Socializa dando verificación • Se le invita al personal administrativo para dar a conocer sus funciones y los servicios que brindan 	
<p>VERIFICAR</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se establecen las ideas fuerza del trabajo realizado. • Asumen compromisos tomados en cuenta las funciones administrativas. 	
<p>ACTUAR</p>		

Pide a tus padres de familia que se sienten con sus hijos haciendo un pequeño círculo y explica el objetivo del encuentro familiar:

Ahora invítalos a formar una ronda, coger de la mano a su hijo/a y cantar una canción siguiendo las consignas

“Pirhualla, Pirhua” Giren la rueda bailando por la derecha,
Giren la rueda bailando pirhualla, pirhua.
Todos con entusiasmo pirhualla, pirhua,
El que no lo hace paga la multa.
Giren la rueda etc.
Todos riendo pirhualla, pirhua
El que no lo hace paga la multa.
(Se puede seguir agregando consignas)
Rueda de cinco pihualla, pirhua
El que no lo hace paga la multa

Después de cantar cada niño/a entrega una tarjeta a su papá o mamá, que ha preparado antes y le da un abrazo




HACER

Concluye la dinámica indicándoles: hoy vamos a compartir un momento agradable con nuestros hijos, pero además conoceremos que hacen ellos en la escuela

Papelotes, Hojas bondA4, Plumones

Tarjetas de colores, Masking tape

Equipo multimedia.

<p>10 minutos</p>	<div style="text-align: center;">  <p>Antes de presentar los trabajos te sugerimos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Selecciona los trabajos representativos de tus estudiantes: pueden ser cuadernos, maquetas, dibujos, organizadores, producciones de todas las áreas. ✓ Ubica un ambiente amplio e iluminado, puede ser el aula, la biblioteca, el patio, entre otros. ✓ Organiza el ambiente de forma acogedora y distribuye los trabajos de tus niños/as. ✓ Considera un espacio para que tus niños puedan vivenciar una tarea </div>	
<p>VERIFICAR 10 minutos</p>	<p>1. Presenta los trabajos de tus estudiantes Invita a los padres de familia observar los trabajos de las niñas y niños. Recuérdales que estos trabajos son el esfuerzo de ellos y los que necesitan de su reconocimiento y felicitarlos los motivará a querer seguir aprendiendo y logrando mejores resultados.</p> <p>Los niños pueden orientar a sus padres para que encuentren sus trabajos.</p> <p>Acércate a los padres que están observando los trabajos de sus niñas o niños y cuéntales: porque lo hicieron, que debían aprender, que lograron aprender, como se sintió su hijo cuando realizó el trabajo</p> <p>Durante la observación de los trabajos valora las fortalezas de cada estudiante, así los padres reconocerán cuanto los conoces.</p>	



A Ángel le gusta utilizar el color azul en sus dibujos.

A Sandra le encantan hacer flores de papel.

Diana, siempre que resuelve un problema se ayuda con las regletas.

A Carla le gusta dibujar después de escribir un texto

Por ejemplo

2. Vivencia una actividad con tus estudiantes

Elije una actividad para que tus niños/as la realicen frente a sus padres o interactúen con ellos. Utiliza las fichas de lectura y / o matemática

- Leen a sus padres un párrafo o parte de un texto.
- Les formulan preguntas sobre el texto sus padres.
- Les ayudan a descubrir las respuestas, si es necesario.
- Les agradecen a sus padres su participación



- Presentan las reglas del juego elegido.
- Invitan a los padres a jugar.
- Explican lo aprendido con el juego.
- Agradecen la participación de los padres.



Asegúrate que todos los padres observen y al finalizar pregúntales

¿Qué les ha parecido la actividad?

¿De qué manera pueden apoyar a sus hijos?

Comenta con tus padres de familia que todos somos capaces de ayudar a nuestros hijos a mejorar sus aprendizajes, sólo tenemos que decidirnos.

Organiza a tus padres de familia en un gran círculo al lado de sus hijos y la profesora hace la siguiente pregunta a los padres:

¿Cómo creen que pueden ayudar a sus hijos en la escuela?

- La profesora les da un tiempo para que piensen en su respuesta y les pide que cada padre le diga a su hijo, de qué forma lo ayudará, lo toma de la mano.

ACTUAR**30 minutos**

- Coméntales que tú también tienes actividades para la ayuda de ellos para ayudar a sus hijos.
- Preséntales las actividades que quieres realizar con la ayuda de ellos para ayudar a sus hijos
- Realizar refuerzo escolar con los niños que lo requieran.
- Invitar a los padres y/o familiares como sabios de la comunidad.
- Invitar a los padres para que participen durante las sesiones de aprendizaje que tú realizas.



Coméntales que estas actividades que estas proponiendo ayudarán a sus hijos en:

1.-Conocer
cuánto vienen
aprendiendo sus

2.-Mejorar los
aprendizajes de
sus hijos con el

3.- Involucrarse
con aprendizajes
de tu hijo/a.

6.- Coloca en la pizarra un
papelógrafo con el
compromiso que asumes
con sus hijos y firma
delante de ellos.

Entrégales a los padres una hoja para que escriban sus compromisos en el apoyo a sus hijos y escriban cuál será su compromiso con el aprendizaje de su hijo.

Si alguno de los padres no puede escribir, ayúdalo

Mi compromiso
 Yo..... me comprometo a:

 Firma del papá / mamá

Recibe los compromisos firmados y pégalos en un lugar visible del aula.

A partir de los compromisos planteados, elabora un cronograma con los nombres de los padres, las actividades y las fechas en las que participarán. con las fechas de las actividades propuestas

Te sugerimos utilizar los siguientes organizadores

Actividad	Fecha	Compromiso de los padres	Nombre de los padres e hijos
Refuerzo escolar			

Actividad	Fecha	Nombre del padre o madre
Participación de los sabios		
Participación en las sesiones de clase		

Idea fuerza: Todos podemos ayudar a nuestros hijos a mejorar, necesitamos participar en la escuela

Ahora vamos a jugar con nuestros hijos

Organiza los juegos en el patio, para ello ten en cuenta:

Invita a tus padres de familia a salir fuera del aula y observar los juegos que has preparado.



ales para poder jugar:
ases, mundo, tumba
is en el patio y coloca
ugar padres e hijos.



Muéstrales a los padres los juegos que implementaste y pídeles que recuerden como lo jugaban cuando eran niños.

Indícales que ahora podrán jugar libremente con sus hijos, siguiendo las consignas:

- Pueden jugar en pares o grupos de padres e hijos de acuerdo a la organización de la maestra.
- El tiempo por cada juego es de 5 minutos aproximadamente.
- Solo tienes que estar muy animado de compartir tiempo con tu hijo/a.

Al finalizar comenta con tus padres como se han sentido y recuerdan su compromiso.

Idea fuerza: El jugar con tus hijos te acerca a ellos, les da seguridad, confianza y desarrolla su creatividad.

Anexo 5: Fotos

