



UNIVERSIDAD NACIONAL
"PEDRO RUIZ GALLO"
LAMBAYEQUE



FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

**"PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PARA MEJORAR LA
GESTIÓN EN LA I.E. N° 022 COSOMITO, DE LA URBANIZACIÓN
PATAZCA, DISTRITO DE CHICLAYO. 2015"**

TESIS

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

AUTORAS:

Torres Fernández, Teodosia

Torres Ysique, Fidela Cruz

ASESOR:

Dr. Jorge Ordemar Rico

LAMBAYEQUE – PERÚ
2016

“PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PARA MEJORAR LA GESTIÓN EN LA I.E. N° 022 COSOMITO, DE LA URBANIZACIÓN PATAZCA, DISTRITO DE CHICLAYO. 2015”

PRESENTADO POR

Torres Fernández, Teodosia
AUTORA

Torres Ysique, Fidela Cruz
AUTORA

Dr. Jorge Ordemar Rico
ASESOR

PRESENTADA A LA UNIDAD DE POST GRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN DE LA “UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO”, PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE: MAESTRA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCIÓN EN GERENCIA EDUCATIVA ESTRATÉGICA

APROBADO POR:

Dra. Rosa Elena Sánchez Ramírez
PRESIDENTE

MSc. Miguel Alfaro Barrantes
SECRETARIO

M.Sc. Carlos Vásquez Crisanto
VOCAL

Dedicatoria

El presente trabajo se lo dedico a mi esposo y a mis queridos hijos por su apoyo moral, y la fortaleza que me dan para seguir estudiando y adquirir nuevos conocimientos tan necesarios en esta época de revolución tecnológica.

Fidela

Dedicatoria

A Dios por ser mi fuente de amor.

*A mi esposo Niltón y a mis grandes poderosas
razones para vivir, mis hijos, Kristell y Piero.*

A mis padres y hermanos.

A mi concuñada Olga y su esposo Effigenio.

Teodosia

AGRADECIMIENTO

Mi más profundo agradecimiento a la Unidad de Post Grado de la Universidad Pedro Ruiz Gallo, por posibilitar el desarrollo de capacidades de los profesionales que incursionamos en el sector educación. Y de manera muy especial a todos nuestros docentes que nos asignaron en cada módulo de aprendizaje por su labor e impulso académico y social.

Con especial mención Al Dr. Jorge Ordemar Rico, por su esmerada labor al asesorarnos el presente trabajo de investigación.

Las Autoras

INDICE

Dedicatoria	2
Agradecimiento	3
Indice	4
Resumen	6
Abstract.	7
Introducción	8

CAPITULO I

ANÁLISIS DEL OBJETO DE ESTUDIO

1.1 UBICACIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	16
1.2 ENFOQUES HISTÓRICOS Y TENDENCIAS	26
1.3 CARACTERÍSTICAS Y MANIFESTACIONES DEL PROBLEMA	27
1.4 METODOLOGÍA	27

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1 TEORIA	
2.1.1 TEORIA DE LA ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA	31
2.1.2 LA DIRECCIÓN ESTRATÉGICA	35
2.1.3 LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	39
2.2 MARCO CONCEPTUAL	
2.2.1 LA GESTION EDUCATIVA	40
2.2.2 LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	44
2.2.3 EL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	47
2.2.4 LOS PROCESOS EDUCATIVOS	60

CAPITULO III

RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

3.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	66
3.1.1 IDENTIDAD DE LA INSTITUCION EDUCATIVA	66
3.1.2 DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL DE LA I.E.I. N° 202 COSOMITO	70
3.1.3 PROPUESTA PEDAGÓGICA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	71
3.1.4 PROPUESTA DE GESTION DE LA INSTITUCION EDUCATIVA	72
3.1.5 EXISTENCIA DE PROYECTOS DE MEJORAMIENTO	74
 3.2 PROPUESTA	 76
PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI	
3.3. MODELO TEÓRICO DE LA PROPUESTA	104

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFIA

ANEXOS

RESUMEN

La presente investigación se realiza al observar deficiencia en la planificación del trabajo educativo en la Institución Educativa Inicial N° 022 “Cosomito” de la ciudad de Chiclayo; evidenciándose que el Proyecto Educativo Institucional PEI fue elaborado sin la participación del personal docente y administrativo; lo que repercute en su gestión educativa: el propósito, la organización, gestión escolar y calidad de los procesos educativos; no -son acordes a la realidad; y durante los últimos cinco años la demanda educativa ha caído en crisis reduciéndose las matrículas poco a poco. Por lo tanto se realiza la investigación con el objetivo de proponer la planificación del trabajo educativo, mediante la elaboración del Proyecto Educativo Institucional PEI, en común acuerdo con el personal de la Institución; que permita lograr una buena gestión de las actividades educativas. La hipótesis entonces planteada es: “Si se planifica los procesos educativos mediante la elaboración del Proyecto Educativo Institucional (PEI) con la participación de directivos, docentes y personal administrativo, entonces se logrará mejorar la gestión educativa; permitiendo el desarrollo de competencias académicas acorde con las perspectivas de la sociedad. El tipo de investigación es descriptiva propositiva. Se aplicó un cuestionario a la población muestral de 30 personas entre jerárquicos, docentes y administrativos. Como sabemos la planeación estratégica es una herramienta de dirección que facilita procedimientos y técnicas con un basamento científico, que empleadas de manera interactiva y transfuncional, contribuyen a lograr una interacción proactiva de la organización con su entorno, coadyuvando a lograr efectividad en la satisfacción de las necesidades del público objetivo a quien está dirigida la actividad de la misma. En este sentido; al realizar la investigación se concluyó con la carencia de “Visión y Misión” en la Institución Educativa Inicial, más aún la necesidad de identidad y valores definidos, como la inexistencia de propuesta pedagógica con lineamientos curriculares de aprendizaje articulados; así mismo se requiere una propuesta de gestión, con organización y control de los recursos humanos y logísticos.

En este sentido, la planeación educativa de la Institución Inicial N° 022 “Cosomito” de la ciudad de Chiclayo le llevará al éxito; respondiendo a la realidad de la provincia de Chiclayo.

ABSTRACT

This research is done by observing deficiency in the planning of educational work in Initial Educational Institution No. 022 "Cosomito" city of Chiclayo; demonstrating that the Institutional Educational Project PEI was drafted without the participation of teachers and administrative staff; what affects their educational management: the purpose, organization, school management and quality of educational processes; They are not in line with reality; and during the last five years the demand for education has fallen into crisis reduced enrollments thousand five hundred students. Therefore research is conducted with the aim of proposing the planning of educational work, by developing the Institutional Educational Project PEI, in agreement with the staff of the institution; that would achieve good management of educational activities. The hypothesis is then raised: "If the educational process is planned through the development of Institutional Education Project (PEI) with the participation of principals, teachers and administrative staff, then able to improve educational management; enabling the development of academic skills in line with the outlook of society. The research is descriptive proactive. a questionnaire to the sample population of 30 people between hierarchical, teachers and administrators was applied. As we know strategic planning is a management tool that facilitates procedures and techniques with a scientific basis, which used iteratively and cross-functional way, contribute to achieving a proactive interaction of the organization with its environment, helping to achieve effectiveness in meeting the needs of the target audience to whom is directed the activity thereof. In this sense; to carry out the investigation concluded with the lack of "Vision and Mission" in Initial Educational Institution, even more the need for identity and defined as the absence of pedagogical approach to learning curriculum guidelines articulated values; Likewise a proposal required management, organization and control with the human and logistical resources.

In this sense, the educational planning of Initial Institution No. 022 "Cosomito" city of Chiclayo will lead to success; responding to the reality of the province of Chiclayo.

INTRODUCCIÓN

En la era global que enfrentamos todos los países, la riqueza de una nación ya no se mide solo por sus riquezas naturales, sino por el conocimiento para crear, y desarrollar su sociedad sustentada en la educación. Surge a nivel mundial una corriente en la octava década del siglo pasado en que se debe hacer una revisión fundamental del rediseño de procesos educativos para alcanzar mejoras espectaculares en medidas críticas y contemporáneas de rendimiento académico. Tanto en el sector como en otros sectores del desarrollo humano, ante el problema crucial de ineficiencia en la investigación y productividad cultural.

A nivel mundial hoy en día con la instalación de sistemas de información especializados y la reingeniería de procesos ha permitido elevar los estándares de calidad de vida en varias naciones.

En nuestro país la educación ha pasado a ser declarado en el decenio pasado en emergencia, a una educación de calidad, encontrándose en transformación. A la par en otros sectores como el industrial, minero, y salud se han implementado sistemas de planeamiento y gestión con reingeniería e información de punta con el fin de obtener el éxito, aprovechando el nivel de inversiones gracias al crecimiento económico; por ello se habla de gestión del conocimiento educativo, enfoque de investigación y capital intelectual entre otros.

En este contexto, el Perú tiene más allá de sus recursos naturales, la ventaja comparativa de la creatividad de las personas, que se ha puesto en juego en las distintas actividades sociales y económicas, pues la globalización exige organizaciones competitivas que se adapten a los cambios de la sociedad mundial. La tecnología y la información como conceptos de calidad y excelencia en nuestro país con visión de futuro y actitud proactiva si se proyecta en el sector educación elevarían la productividad intelectual, la tecnología y el desarrollo social. De allí la gran importancia de mejorar nuestro sistema educativo, desde el sistema de

planificación donde se preparan las actividades a realizar cada periodo lectivo escolar. Se trata del esfuerzo conjunto de la comunidad educativa, encabezada por el grueso de los docentes de las distintas áreas en los diferentes niveles y modalidades en el sistema educativo peruano.

Por ello tenemos un nuevo reto, a la par con la consolidación de la democracia y la constitucionalidad; el fortalecimiento de las Instituciones Educativas en sus distintas etapas: la planeación, la ejecución y la evaluación. Sobre todo en la planeación, en tanto no se puede organizar los recursos humanos, didácticos y logísticos; si no se tiene la idea clara de lo que se es y lo que se desea lograr. Si los actores educativos como son los docentes, estudiantes, padres de familia y administrativos no se han planteado una visión, una misión ni han consolidado sus actividades en el tiempo. Por lo que es menester identificar los objetivos, las estrategias, la dirección para un plan estratégico que lleve a las Instituciones Educativas al desarrollo académico, el logro de aprendizajes en el marco de la educación peruana.

Ahora bien, la realidad educativa regional es un elemento de la realidad educativa nacional; y se encuentra en un nivel semejante de desarrollo, hay serios problemas en la ejecución y evaluación pero el más importante por enfrentar es el de la planeación. La gestión en las Instituciones educativas no siempre tiene la participación de todos los entes de la comunidad educativa; muchas veces se limita a la jerarquía escolar obteniendo como resultado una disminución de la demanda educativa. Actualmente el nivel de deserción escolar en las entidades educativas públicas es elevado a comparación de la década pasada, por ejemplo la demanda educativa en las Instituciones más representativas y prestigiosas de la provincia de Chiclayo ha caído en 40%, es el caso de la Institución Educativa Inicial N° 202 “Cosomito”, de 320 estudiantes en dos turnos, habido en este último año una baja considerable de niños. Se trata de una confrontación de lo tradicional que se venía haciendo con un nuevo grupo de personas que desean un nivel mayor de eficiencia; que para nuestro caso requiere de una nueva gestión sustentada en una planificación estratégica con reingeniería en procesos e información.

La Institución Educativa Inicial N° 022 “Cosomito” de la ciudad de Chiclayo, tiene cuarenta y dos años de creación y es una institución representativa del nivel inicial en Chiclayo.

La Institución en el último decenio no ha tenido una óptima gestión pedagógica ni administrativa, prueba de ello, es que la demanda educativa de estudiantes se ha reducido, se ha racionalizado personal docente y administrativo. Una de las causas es que el trabajo docente es individual, al igual la labor realizada por los administrativos y jerarcas; no se realiza bajo un planeamiento conjunto que le dé direccionalidad; falta una visión y misión que oriente la labor educativa. Si bien existe el Proyecto Educativo Institucional como documento normativo, solo es de conocimiento de la dirección, quien en su afán de cumplir con los requisitos establecidos por la Unidad de Gestión Educativa Lambayeque, elaboró el mismo sin participación del grupo educativo.

Para que exista una buena gestión en la Institución Educativa Inicial N° 202 “Cosomito”, debe existir una buena planificación, dentro del marco del Proyecto Educativo Nacional (PEN), el Proyecto Educativo Regional y Local; las necesidades y aspiraciones de la comunidad educativa, plasmados en el Proyecto Educativo Institucional. Es menester entonces hacer un diagnóstico situacional, el análisis interno como externo; determinar la propuesta pedagógica y de gestión que permitirá al grupo humano que labora en la entidad el logro de los objetivos. Es por ello que el objeto de la presente investigación es la Gestión Educativa; y el campo de acción: La Planificación Estratégica en la Institución Educativa Inicial N° 022 “Cosomito” de la ciudad de Chiclayo.

El objetivo general es: Proponer la planificación del trabajo educativo, mediante la elaboración del Proyecto educativo Institucional PEI en común acuerdo entre directivos, docentes y personal administrativo en la Institución Educativa Inicial N° 022 “Cosomito” de la ciudad de Chiclayo que permita lograr una buena gestión de los procesos educativos.

La hipótesis planteada es: Si se planifica los procesos educativos entonces se logrará mejorar la gestión educativa; permitiendo el desarrollo de competencias académicas acorde con las perspectivas de la sociedad.

Hipótesis que se ha de verificar en el trabajo de investigación; porque es necesario el proceso de planificación conducido por el director, con la participación de los docentes y administrativos del trabajo que se va a realizar durante el año escolar. De esta forma se garantiza que el diagnóstico, los propósitos y las condiciones se decidan en común acuerdo; la labor educativa por ende tiene una visión, misión, valores, objetivos y aprendizajes prioritarios en los que se considera conveniente basar la educación; a la luz del diagnóstico.

La planificación estratégica es el análisis sistematizado propicio para la elaboración del Proyecto Educativo Institucional; y es el recomendado por el Estado para proveer el trabajo educativo a realizar. Son razones que motivan a desarrollar el presente trabajo de investigación; más aún como docente y madre de familia de la Institución Educativa “Cosomito”, existe la motivación de aportar con el instrumento que ayude a conducir la Institución Educativa Inicial N° 022 “Cosomito” de la ciudad de Chiclayo; en consenso, y acorde a los cambios sociales y culturales de la localidad.

En el primer capítulo, se analiza el objeto, la Institución Educativa Inicial N° 022 “Cosomito” del distrito de Chiclayo, que es el lugar donde se realiza el estudio; se determina el problema educativo consistente en un deterioro de la calidad del proceso educativo debido a la falta de una planificación concertada, el que se evidencia con la carencia de un Proyecto Educativo Institucional. En el mismo capítulo se considera la metodología utilizada, el tipo de investigación, el universo, los procedimientos; y el análisis de datos entre otros.

El segundo capítulo es el marco teórico; un examen de la teoría de la administración y educación estratégica, a partir del cual se plantea los fundamentos teóricos que permiten la eficiencia y eficacia del proceso educativo, mediante planificación educativa estratégica evidenciada en el proyecto educativo institucional PEI.

En el tercer capítulo se presentan los resultados de la investigación; en la que se verifica la hipótesis: si se planifica los procesos educativos entonces se logrará mejorar la gestión educativa; permitiendo el desarrollo de competencias académicas acorde con las perspectivas de la sociedad. A su vez se adjunta la propuesta técnica consistente en el Proyecto Educativo Institucional de la Institución Educativa Inicial N° 022 “Cosomito”.

En conclusión, no existe la visión, misión; propuesta pedagógica ni propuesta de gestión consensuada por el personal docente y administrativo de la institución educativa, siendo el PEI; una herramienta útil y necesaria para mejorar la calidad y la demanda educativa.

CAPITULO I

ANÁLISIS DEL OBJETO DE ESTUDIO

1.1 UBICACIÓN DE LA INSTITUCION EDUCATIVA INICIAL N° 022 “COSOMITO” EN CHICLAYO.

Para iniciar el estudio denominado Propuesta de un Proyecto Educativo Institucional para Mejorar la Gestión en la Institución Educativa Inicial N° 202 “Cosomito”, debemos dar a conocer el contexto geográfico y social en el que se encuentra.

1.1.1. Análisis de contexto

Descripción del contexto

La provincia de Chiclayo fue creada el 18 de abril de 1835, durante la gestión del alcalde José Leonardo Ortiz, quien lideraba los intereses de los pobladores del lugar durante los inicios de la era republicana. Comprometiendo su apoyo al coronel Felipe Santiago Salaverry en sus levantamientos contra Agustín Gamarra. En homenaje al carácter luchador de los chiclayanos le concedió el título de “Heroica Ciudad de Chiclayo”, a un pequeño pueblo que avizoraba ser la gran ciudad del departamento.

Chiclayo según los historiadores Lorenzo Huertas, Enrique Brüning, Antonio Raimondi, Walter Sáenz, Carlos Bachmann y Marco Caverro, fue un pueblo étnico cuyos pobladores originales fueron de Collique y el Cinto; ellos afirman que Chiclayo fue fundada por el cacique Juan Chiclayo pero Luis Arroyo sostiene que la fundación de Chiclayo fue fundada por los padres franciscanos de la Iglesia Santa María de los Valles de Chiclayo.

Chiclayo tiene una gran riqueza ancestral, en su alrededores se encuentran impactantes complejos arqueológicos pertenecientes principalmente a la cultura mochica originaria de estas tierras; se piensa que el territorio chiclayano fue una gran centro administrativo prehispánico debido a que se encuentra en un valle muy fértil.

La Ciudad de Chiclayo logró su independencia un 31 de diciembre de 1820, el acta de libertad fue suscrita en parte por Antonio Chimpén y Joaquín Navarro regidores nativos, y por Felipe Torres, Valentín Castro regidores españoles y por último por el Alcalde de la Ciudad de Chiclayo Santiago de Burga.

Tiempo después el 15 de abril de 1835 Chiclayo fue elevada a la categoría de ciudad, y posteriormente como se menciona anteriormente el 18 de abril del mismo año se crearía la Provincia de Chiclayo capital de la Región Lambayeque. Dentro del territorio de la Provincia de Chiclayo se han encontrado vestigios arqueológicos muy importantes como el Señor de Sipán en Huaca Rajada, el Señor de Sicán en Batán Grande, entre otros.

1.1.2. Ubicación geográfica

Chiclayo, situado a 27 m.s.n.m al Norte de Lima y a 578 k.m de la frontera con el Ecuador.

Cuenta con una extensión territorial de 252.39 k.m². Limita al Norte, con los distritos de Picci, José Leonardo Ortiz y Lambayeque; al Sur, con Zaña; y al Oeste, con Pimentel.

Ubicado en la región natural Chala. Su capital es la ciudad de Chiclayo, localizada a 27 m.s.n.m.

La llanura se interrumpe tanto en las partes próximas a la costa, como en las medias por los cerros aislados como Cruz del Perdón, Cerropón, Cruz de la Esperanza, Boro y en las más alejadas, ubicadas en los distritos de Chongoyape, Oyotun, hacia la parte final de los contrafuertes andinos.

a principal y más extensa región natural es la Chala o Costa, comprendida entre los 0 m. y 500 msnm., en tanto la Yunga Marítima, es pequeña y corresponde a los contrafuertes andinos ubicados en los distritos de Chongoyape, Oyotun y Nueva Arica.

Su clima es templado, seco, con algunos fuertes vientos que se denominan ciclones, de buen sol la mayor parte del año, no hay heladas ni granizadas, generalmente tampoco hay precipitaciones pluviales que alcancen siquiera lavar las polvorientas hojas de la vegetación, salvo aquellas que se presentan en los periodos denominados fenómenos del Niño, que son de regular intensidad y sorprenden a los desprevenidos pobladores ocasionando cuantiosos daños en las viviendas, caminos e infraestructura agrícola...

Gran parte de su territorio está regado por los ríos Saña y Chancay. También dispone de una rica napa freática o corrientes de agua subterránea, la cual es extraída para complementar el agua de los ríos.

Nivel socio económico

La provincia de Chiclayo, el 91,6% de su población se concentra en centros poblados urbanos, seguido de Ferreñafe, dónde el 54,6% de su población es urbana.

Las principales actividades que sustentan la economía lambayecana son: la agricultura, la industria manufacturera y los servicios, que en conjunto aportan el 96.5% al Producto Bruto Interno Regional. Estos sectores absorben el mayor porcentaje de la PEA Ocupada. Asimismo, se espera la presencia de un mayor número de consumidores debido a que la actividad turística de la Región Lambayeque se acrecentó en un 25% en el año 2012, con respecto a los índices entre los meses de enero y agosto del 2011.

1.1.3. Organización de la Institución educativa

La institución educativa inicial N° 022 Cosomito fue creada por R.D. N° 1260 el 27 de Mayo de 1974, iniciando su funcionamiento en la misma fecha y bajo la administración del Comité Social del Ministerio de Educación "COSOME", luego por R.D. N° 0343 del 31 de Mayo de 1976 pasa a la administración y control técnico del Ex Núcleo Educativo (NEC) N° 13.

Siendo la Directora fundadora la Prof. Ana María Arellano de Correa, cuyo trabajo junto al de las docentes permitió que la institución sea conocida y reconocida por la comunidad chiclayana y lambayecana, calidad educativa que mantenemos a la actualidad.

El local fue gestionado por la Directora Prof. Silvia Villarreal de Yovera, quien realizó las gestiones ante el Concejo Provincial de Chiclayo, siendo su Alcalde el Dr. Julio Fernández de la Oliva, quien hizo la donación del terreno en el año 1985, realizándose la entrega con un módulo construido por la Dirección Departamental de Lambayeque (DIDELAM) en el año 1988.

Actualmente es dirigido con gran eficiencia por la Directora, Prof. Carmen Rosa Fernández Fiestas.

Esta institución es nivel inicial (cuna-jardín) tiene de dos turnos (mañana y tarde). Tiene una población entre ambos turnos estimada 383 alumnos. Tiene una sección 16 secciones, con 25 alumnos en promedio por aula; sin embargo éstas resultan pequeñas para la cantidad de alumnos que presentan. El nivel inicial brinda los servicios de: cuna de dos años; inicial 3 años, 4 años y 5 años.

En cuanto a su organización, la Institución Educativa N° 022-Cosomito está conformada por un Directora, profesoras, auxiliares, personal administrativo y de servicio.

En relación a la situación técnico pedagógico de la Institución Educativa, hemos realizado el análisis FODA para poder así dar inicio a la elaboración del Proyecto Educativo el cual nos ha permitido determinar los principales problemas que afectan a las diferentes áreas de la acción institucional, en los aspectos internos y externos, realizando encuestas a los actores educativos, análisis de documentos y observación sistemática; estableciendo sus causas, consecuencias y alternativas de solución.

Ámbito interno.

ÁREA	COMPONENTE	FORTALEZAS	DEBILIDADES
P E D A G Ó G I C A	Proceso de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - Uso de sectores para el desarrollo del aprendizaje. - Niños y niñas aprenden orientados adecuadamente por sus profesoras, construyen sus aprendizajes, mostrando su creatividad e imaginación - Se propicia trabajo en equipo. - Detección y Diagnóstico oportuno de diversos problemas de aprendizaje y conductuales - Una mejor preparación en los docentes para la detección de problemas en los niños y su oportuna derivación 	<ul style="list-style-type: none"> - Falta organización adecuada del tiempo. - No siempre se realiza metacognición. -Desconocimiento de los padres de familia de los problemas que presentan sus niños
	Rendimiento de niños y niñas	<ul style="list-style-type: none"> - Buen rendimiento escolar - Niños y niñas logran las competencias programadas - Niños y niñas participan en actividades, curriculares y extracurriculares. 	<ul style="list-style-type: none"> - Algunos niños presentan falta de atención
	Currículo	<ul style="list-style-type: none"> - Programación curricular diversificada y consensuada. - PCI elaborado con la participación activa de la comunidad educativa. 	<ul style="list-style-type: none"> - Articular la programación para niños y niñas de 02 años de edad.
	Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación de capacidades y actitudes 	<ul style="list-style-type: none"> - Falta elaborar instrumentos de evaluación adecuados. - Uso mayoritario de heteroevaluación. - No se evalúa teniendo en cuenta los ritmos y estilos de aprendizaje.
	Metodología	<ul style="list-style-type: none"> - Docentes hacen uso de diversas estrategias de enseñanza - Niños y niñas hacen uso de estrategias de aprendizaje - Niños y niñas muestran disposición para trabajar en equipo, haciendo uso de los diferentes sectores 	<ul style="list-style-type: none"> - No se toma en cuenta las diferencias individuales
	Material educativo	<ul style="list-style-type: none"> - Existencia de aula de computación y ludoteca - Padres de familia proporcionan material didáctico 	<ul style="list-style-type: none"> - Escasa bibliografía de consulta para docentes. - Insuficiente material didáctico para educación psicomotriz. - No se elabora material educativo no estructurado. <p>Falta algunos medios audio visuales: Proyector Multimedia</p>
	Estructura orgánica	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinación con los diferentes estamentos de la I.E. - Estructura organizativa acorde con el modelo de la institución educativa. 	<ul style="list-style-type: none"> - No se cuenta con personal administrativo nombrado (secretario)
	Estilo de gestión	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión democrática y proactiva de la directora - Delegación de funciones 	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de convenios institucionales -

I N S T I T U C I O N A L	Procesos de gestión	- Trabajo escolar planificado y organizado	- La I. E. no selecciona al personal nombrado - Escaso monitoreo, supervisión y evaluación de las funciones delegadas y de las acciones pedagógicas
	Desempeño docente	- 100 % de docentes nombrados - 30 % de docentes con estudios de maestría. - 20 % de docentes con estudios de segunda especialidad. - 100 % de docentes hacen uso de las TIC.	- Poca valoración y reconocimiento a la labor docente
	Clima institucional	- Clima institucional adecuado donde se respetan los derechos - Personal directivo y docente comprometidos con el cambio	- Algunos PPFF manifiestan trato irrespetuosos. - Falta conocer y cumplir funciones - Falta de apoyo entre los miembros de la comunidad educativa para el desarrollo de actividades extra curriculares - Personal no muestra respeto y apoyo a los acuerdos tomados.
	Comunicación	- El nivel de comunicación del personal es horizontal - La comunicación de las acciones educativas es oportuna	- La comunicación entre dirección, docentes y alumnos; docentes y personal de servicio es vertical. Comunicación inadecuada del personal de servicio
	Identidad y compromiso	- 80 % del personal identificado con los fines y objetivos de la institución - 80 % de padres de familia con la I.E. participan en actividades curriculares y extracurriculares	- 20 % de padres de familia no se identifican con la I.E.
	Imagen institucional	- Aceptación de la comunidad de la labor educativa - Gran demanda educativa - Posicionamiento en el ámbito educativo regional	- Poca difusión de logros obtenidos - Inexistencia de un comité de imagen institucional
	Equidad	- Prácticas equitativas entre niños y niñas - Los niños y niñas reciben buen trato - Existen casos de atención de niños y niñas con necesidades especiales	- Falta trato equitativo con el personal de parte de Dirección
	Interculturalidad	- Familias provenientes de diversos lugares que permiten la diversidad cultural. - Ejecución de talleres de danzas folklóricas. - Festivales de danza.	- Poco trabajo con padres de familia para afianzar la identidad cultural - Escasa investigación en aspectos de interculturalidad - Escasas acciones sobre interculturalidad en la programación curricular

A D M I N I S T R A T I V A	Infraestructura	<ul style="list-style-type: none"> - Infraestructura propia de material noble - Se cuenta con aula de innovación pedagógica - Se cuenta con sala multiuso 	<ul style="list-style-type: none"> - Insuficiente e inadecuada infraestructura educativa - Falta de áreas verdes y recreativas. - Toldo del patio inadecuado
	Instalaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Se cuenta con: red de agua y desagüe, luz eléctrica, teléfono 	<ul style="list-style-type: none"> - Inexistencia de un proyecto de mantenimiento y conservación de servicios básicos: aguas, desagüe, luz) etc. - Falta de internet
	Recursos financieros	<ul style="list-style-type: none"> - Se cuenta con aportes de los padres y madres de familia 	<ul style="list-style-type: none"> - Falta proyectos productivos para generar recursos económicos
	Equipos y materiales	<ul style="list-style-type: none"> - Se cuenta con los siguientes equipos: TV, Grabadoras, PC, Impresoras, equipo de sonido - Se cuenta con material de ludoteca 	<ul style="list-style-type: none"> - Inexistencia de un proyecto de mantenimiento y conservación de equipos y materiales - Mobiliario insuficiente e inadecuado - Renovación del equipo de sonido que está en mal estado
	Medio ambiente	<ul style="list-style-type: none"> - Ambientes limpios - Compromiso por conservar el medio ambiente 	<ul style="list-style-type: none"> - Inexistencia de un proyecto de conservación del medio ambiente -

Ámbito externo

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<u>Económico:</u> Existencia de entidades financieras, (Caja Municipal de Piura, Caja Municipal de Trujillo, Banco del Trabajo, etc.) Actividades económicas diversas.	<u>Económico:</u> Bajos ingresos económicos Inestabilidad laboral Desempleo
<u>Salud:</u> Existencia de Centros de Salud	<u>Salud:</u> Desaparición del Seguro Escolar gratuito.
<u>Cultural:</u> Existencia de instituciones educativas nacionales y particulares de educación superior. Existencia de Biblioteca Municipal, clubes Juveniles y Parroquiales.	<u>Cultural:</u> Uso de los Medios de Comunicación (Radio, Periódico, internet, etc.)
<u>Medios de Transporte:</u> Fácil accesibilidad Diversos medios de transporte	<u>Medios de Transporte:</u> Congestión vehicular en horarios de ingreso y salida de los escolares.
<u>Seguridad Ciudadana:</u> Existencia de Comisaría y Centro Policial. Resguardo Policial.	<u>Seguridad Ciudadana:</u> Delincuencia Juvenil. Parque en abandono y poca iluminación
<u>Servicios Básicos:</u> Existencia de Servicios Básicos Agua, Desagüe y Alcantarillado, Luz Eléctrica, Teléfono, internet.	<u>Servicios Básicos:</u> Inadecuado recojo de basura.
<u>Político:</u> Existencia de Organizaciones Políticas. Existencia de Gobierno Municipalidad.	<u>Político:</u> Falta de apoyo de algunas autoridades locales.

1.1.4. Necesidades de la institución educativa.

Del análisis del contexto descrito con el diagnóstico FODA anteriormente se identifican a continuación las siguientes necesidades:

A nivel de comunidad (Ámbito externo)

- Talleres de reciclaje de basura
- Iluminación del parque
- Apoyo de las autoridades locales
- Resguardo policial.
- Recojo de basura

A nivel institucional

Financiamiento de Materiales para mantenimiento de agua y desagüe

- Financiamiento para servicios de telefonía e internet
- Integración de los padres de familia con los profesores y personal de administrativo y de servicio en el desarrollo de actividades extracurriculares
- Infraestructura acorde con la normatividad vigente

Administrativo

- Participación de los padres de familia en la revisión del P.E.I.
- Realización de convenios interinstitucionales
- Generación de proyectos productivos que generen recursos económicos.
- Compra de mobiliario acorde con las necesidades de los niños y niñas

Pedagógico

- Desarrollar los procesos cognitivos de los estudiantes.
- Desarrollar el hábito de lectura en los niños.

- Atender a los alumnos según los ritmos y estilos de aprendizaje.
- Aplicar una evaluación diferenciada.
- Estimular a los alumnos ante sus logros.
- Desarrollar la capacidad de escucha.
- Aplicar estrategias para la escritura al dictado.

Ahora bien, todos esos resultados pertenecen a la fase diagnóstica en la Institución Educativa Inicial N° 202 “Cosomito”, donde podemos sacar como conclusión que los procesos educativos deben planificarse; para ello los docentes administrativos y directivos han de plantear las competencias a lograr; los antecedentes que darán origen a las estrategias administrativas y educativas.

Dentro del pensamiento complejo a nivel institucional se debe construir los saberes desde el punto de vista social, cultural y académico. Dicho procedimiento no se ha realizado durante los años anteriores por motivos de desidia, es decir “continuar con lo que se venía haciendo” y la falta de convocatoria para realizar el hecho de planificación, el mismo que no se puede fácilmente realizar ante la directiva del Ministerio de Educación de iniciar las labores educativas el primer día hábil del mes de marzo; es decir no hay un periodo de tiempo que se pueda destinar para hacer el Proyecto educativo Institucional.¹

Como sabemos la Gestión Educativa es "el conjunto de procesos, de toma de decisiones y ejecución de acciones que permiten llevar a cabo las prácticas pedagógicas, su ejecución y evaluación" ; debe tender al logro de los objetivos y metas educacionales, atendiendo las necesidades básicas de los alumnos, de los padres, de los

¹ Ministerio de Educación, (2010). RM 0341-2009-ED. del 18.11.2009.

docentes y de la comunidad toda, en pos del modelo de país solidario, ético y participativo como señala el Proyecto Educativo Nacional PEN; por lo que se debe planificar los procesos educativos. Se pueden utilizar varias técnicas y procedimientos con sus respectivas estrategias; se puede utilizar el enfoque empírico analítico, el funcionalismo, o el constructivismo como el enfoque complejo que analiza proceso por proceso una mejora continua; arribando a una investigación acción.

1.2. ENFOQUES HISTÓRICOS Y TENDENCIAS

Peter Drucker propone que el desempeño de un gerente se observa mediante el doble criterio: eficacia, es decir la habilidad para hacer las cosas correctas y la eficiencia, es decir la habilidad para hacerlas correctamente. De estos dos criterios se sugiere que la efectividad es más importante, ya que ni el más alto grado de eficiencia puede compensar una selección errónea de metas o sus medios adecuados.

Por ello la planeación es importante; los administradores en las empresas, y los directores en las Instituciones Educativas; sin un plan no pueden saber cómo organizar a las personas y los recursos; puede que no tengan ni siquiera la idea clara de que es lo que necesitan organizar; no puede dirigir con confianza, ni esperar que otros lo sigan; es por ello que las empresas dedican tanta atención a la organización y sus procesos con el fin de lograr el éxito.

Nuestro análisis se enfoca en el plan estratégico seleccionado por ser acorde a los cambios en la administración y dirección de empresas y entidades. Se trata de un esfuerzo de toda institución por establecer y hacer permanente un ambiente en el cual los

empleados mejoren continuamente su habilidad de proporcionar los servicios que los usuarios encuentren de un valor particular.

Esta tendencia ha sido asumida por el Ministerio de Educación, en sus políticas de desarrollo educativo, por lo que la gestión de los centros educativos tiene como propósito esencial promover y posibilitar la transformación de las prácticas educativas; así como las formas de organización y gestión escolar; para garantizar la calidad de los procesos y resultados de aprendizaje.

1.3. CARACTERÍSTICAS Y MANIFESTACIONES DEL PROBLEMA

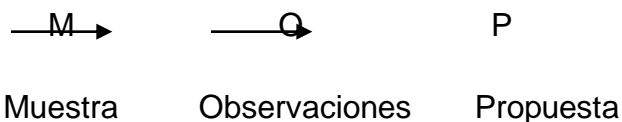
El interés en la planeación estratégica y el interés en los esfuerzos hacia la administración de las organizaciones son de nivel mundial y se encuentra en plena globalización. El cambio cultural crea la necesidad de conocer y comprender la filosofía, enfoque, visión y misión que debe dársele asumiéndola como una verdadera función operativa de control del sector educativo que se orienta hacia la calidad.

1.4. METODOLOGÍA

1.4.1 DISEÑO DE CONTRASTACION DE HIPÓTESIS

Es descriptiva propositiva

El diseño es:



1.4.2 POBLACION Y MUESTRA DE ESTUDIO

La población es el personal de la Institución Educativa, conformado 70 personas: 2 directivos, 20 docentes y ocho administrativos, la cual por ser pequeña y representativa se constituye en la población muestral.

1.4.3 TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

a. Técnicas:

La observación y la entrevista

b. Instrumentos de Recolección de Datos

La guía de observación simple, la guía de observación documental y el documento encuesta.

1.4.4 ANALISIS ESTADÍSTICO DE LOS DATOS

La recolección de datos se realizó mediante un plan explícito para clasificar y medir con confiabilidad y validez propuesto por Roberto Sampieri, Carlos Fernández y Pilar Baptista² en tres etapas: gabinete inicial, de campo y gabinete final.

En la primera etapa se elaboró el instrumental: La guía de observación documental para obtener la información sobre la revisión documental del PEI de la Institución Educativa Inicial N° 202 “Cosomito”; determinando en la misma, las autoras, la magnitud de intervención, las partes y contenidos principales; las carencias y necesidad de aportes. Además la guía de observación simple, y la encuesta sobre la Planificación Educativa plasmada en el Proyecto Educativo

² Hernández Sampieri Roberto, Fernández Collado, Carlos y Baptista Lucio, Pilar: Metodología de la Investigación” pag. 349

Institucional y el resultado en la gestión educativa mediante el desarrollo de los procesos. Tanto pedagógico como de gestión. Se aplicó los instrumentos, la guías de observación tanto simple como documental; y la encuesta a los docentes y administrativos; permitiendo obtener el grado de participación, el diagnóstico, los propósitos, la propuesta pedagógica, y de gestión. Por último, una etapa de gabinete final donde se codificó, proceso y analizó la información.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1 TEORÍA

2.1.1 TEORIA DE LA ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA

La base Teórica que sustenta la investigación es el modelo o teoría de la Administración Estratégica introducida en el campo económico y académico por Von Newman y Morgerstern el año de 1944; con la teoría de los juegos, en ambos casos la idea básica es la competición.

Posteriormente en el año 1962 se introduce en el campo de la teoría del Management, por Alfred Chandler y Kenneth Andrews, y lo definen como la determinación conjunta de objetivos de la empresa y de las líneas de acción para alcanzarlas. En la definición hecha por Andrews hay un aspecto digno de resaltar, y es la declaración explícita que hace el autor de su concepto acerca de la importancia que tienen para las empresas otros valores no necesariamente económicos, como son, por ejemplo, la solidaridad humana, el amor a la naturaleza, la honradez y otros valores que enaltecen a las personas y por ende deben ser tenidas en cuenta al analizar el comportamiento humano en la organización. H. Igor Ansoff en 1976, define la administración estratégica como la dialéctica de la empresa con su entorno; este autor considera que la planeación y la dirección estratégica son conceptos diferentes, plantea la superioridad del segundo.

Todos los autores citados anteriormente defienden la idea de la teoría de la competencia o rivalidad lo que evidencia la influencia del término y su origen militar, esta idea se acentúa en 1982 con la obra de Michael Porter sobre las ventajas competitivas. Por el contrario la Magister en Dirección Beatriz Chacón define la dirección estratégica de la siguiente forma: es una filosofía de trabajo proactiva y extrovertida, con la amplia participación y compromiso de los trabajadores, que propicia el cambio y la creatividad, se basa en las probabilidades y el riesgo; a partir de

conocer y aprovechar las ventajas internas y externas y contrarrestar las desventajas, propiciando el establecimiento de objetivos retadores y realistas, apoyándose en una secuencia lógica de estrategias y tácticas que conduzcan a la obtención de beneficios tangibles e intangibles. (1999)

En el concepto se aprecia la importancia que confiere la autora a la participación de los trabajadores como elemento clave en el proceso de dirección, al aspecto socio psicológico de la organización como vía para lograr el enfoque estratégico. Ernesto Che Guevara, al abordar el tema de la planeación señaló: "el plan es profundamente democrático en su realización porque un plan hecho sin la participación del pueblo sería un plan frío, burocrático. Un plan seriamente amenazado". En el criterio aportado por el Guerrillero Heroico se puede apreciar la importancia que le da a la participación de los trabajadores en el proceso de dirección.

Si se observa bien los conceptos enunciados se puede percibir claramente tres tendencias: la primera los conceptos que giran en torno a la dinámica de la organización con el entorno; el segundo la formulación o logro de objetivos y una tercera que hace referencia a la competencia.

Si bien los administradores y directores eficientes siempre han tramado grandes estrategias, no es sino hasta recientemente que los estudiosos de la administración y dirección reconocieron a la estrategia como un factor clave en el éxito organizacional. Este tardío reconocimiento se debió principalmente a los cambios del entorno ocurridos desde la Segunda Guerra Mundial. Primero, el ritmo de cambio del entorno ha aumentado con rapidez, en parte porque la mayor interdependencia de los factores del entorno ha conducido a demandas más complejas en cuanto a las operaciones administrativas y a un ciclo de vida más corto de las ideas innovadoras. Segundo, ha habido un crecimiento obvio en el tamaño y complejidad de las organizaciones.

En nuestros días, se apoya el enfoque de la administración estratégica. Este importante enfoque ha surgido a través del tiempo, basado fundamentalmente en antiguos enfoques para la formación de políticas y la estrategia inicial.

El enfoque de la formulación de las políticas no es más que la implantación de reglas cotidianas que establecen la delimitación sobre lo que un área funcional puede o no hacer. Cuando un director ofrece una propuesta educativa a un grupo reducido de clientes, (padres de familia y alumnos) las actividades de la entidad pueden formularse de manera informal. Pero cuando el proceso educativo se modifica o se sustituye o cuando las actividades se expanden, las funciones de la entidad aumentan.

La actividad de integrar las funciones pronto requiere procedimientos más formales para que la organización pueda coordinarlas tanto dentro como entre las áreas funcionales. Así surge el enfoque de las formulaciones políticas, que dejó de ponerse en práctica el siglo pasado. Es así que en 1962, el historiador comercial Alfred D. Chandler propuso un enfoque de "estrategia inicial", definiéndola como la determinación de las metas y objetivos básicos de una entidad a largo plazo, las acciones a emprender y la asignación de los recursos necesarios para lograr dichas metas.

Este enfoque de la estrategia inicial abarca cuatro ideas claves:

- a. Se interesó tanto en las acciones a emprender para lograr los objetivos como en los objetivos mismos.
- b. Enfatizó el proceso de búsqueda de ideas claves, en lugar del rutinario principio de implantar las políticas basándose en una sola idea clave que podía o no necesitar una reconsideración.
- c. Chandler se interesó en cómo se formulaba la estrategia, no únicamente en que resultaría de ella

- d. Chandler abandono la noción convencional de que la relación entre un negocio y su entorno era más o menos estables y previsibles.

La definición de estrategia de Chandler fue eventualmente refinada por diferentes autores, que introducen la idea de estrategia como proceso, en lugar de una formula fija (las políticas). En la década de 1965-1975 el término "Estrategia" vino a remplazar el término "Políticas" y la percepción de que la planeación estratégica tenía la dirección y gestión, sufrió muchos cambios:

- Se comprendieron las causas del estancamiento y la paralización del crecimiento. Provocado por la saturación de la demanda en los mercados y el desarrollo tecnológico que permitía que las nuevas empresas desplazaran a los competidores tradicionales
- Se comprendió que fecundidad tecnológica la mejora del transporte y las comunicaciones, y la mayor calificación directiva seducían los ciclos de vida de la demanda y la tecnología.
- La experiencia demostró que cuando la curva de la demanda pasa de una etapa a la siguiente cambian los factores críticos que determinan el éxito en el mercado, invalidando entonces las modificaciones anteriores introducidas en la planificación estratégica.

Se hicieron evidentes dos factores:

- a. Que la planificación estratégica resultó apropiada en el mundo de actividades de servicios sociales como en los negocios.
- b. Pero el papel del administrador a la hora de implantar la planeación estratégica no estaba aún muy claro.

Ante estos dos problemas que enfrentaban las organizaciones modernas, los rápidos cambios en la interrelación con el entorno y el rápido crecimiento en tamaño y complejidad de las organizaciones de negocios modernos, el paradigma de la dirección estratégica comenzó a tomar una verdadera forma.

Las Academias Charles Hofer y Dan Schendel crearon la siguiente definición de planeación estratégica, basado en el principio de que el diseño general de una organización, puede ser descrito únicamente, si el logro de los objetivos agrega a las políticas y a la estrategia como uno de los factores claves en el proceso de administración estratégica.

Estos autores centran en cuatro aspectos fundamentales la planeación estratégica:

- a. El establecimiento de las Metas.
- b. La actividad de formulación de la estrategia, un modelo que crea una estrategia basada en las metas de la organización.
- c. Implantación de la estrategia y un cambio en el análisis de la administración, la actividad de lograr las metas predeterminadas. Los factores claves son los procesos "políticos" y las relaciones individuales internas de la organización que pueden forzar la revisión de la estrategia.
- d. El control estratégico, proporciona a los trabajadores una retroalimentación en cuanto a su progreso.

2.1.2 LA DIRECCIÓN ESTRATÉGICA

El desarrollo del pensamiento estratégico y su aplicación a la actividad gerencial, ha traído consigo el surgimiento de diferentes aproximaciones al tema por parte de innumerables teóricos de la dirección, los cuales buscan una forma de ordenar el proceso de formulación, aplicación y control de la estrategia.

El pensamiento estratégico de empresas es la coordinación de mentes creativas dentro de una perspectiva común que le permite a un negocio avanzar hacia el futuro de una manera satisfactoria para todos. El propósito del pensamiento estratégico es ayudar a explorar los muchos desafíos futuros, tanto previsibles como imprevisibles, más que prepararlos para un probable mañana único. ⁽³⁾

El pensamiento estratégico es importante debido a que:

- El juicio razonado, aunque suele basarse en información inadecuada, es lo más importante que cualquier entidad espera de sus directivos.
- Para ser efectivo, el juicio colectivo después de que quienes toman las decisiones importantes ha de tener una visión clara de lo que debe ser la administración futura de la entidad.
- La visión de la entidad se basa más en la forma en la que los que deciden, vean y sientan, que en los resultados de cualquier análisis sistemático.
- El pensamiento estratégico incorpora valores, misión, visión y estrategias que tienen que ser elementos intuitivos (Basado en los sentimientos) y analíticos (Basados en la información).
- Llegar a un acuerdo sobre estos elementos en los miembros de su equipo administrativo es un requisito esencial para la planeación efectiva.

El pensamiento estratégico es el cimiento para la toma de decisiones estratégicas.³ Sin este fundamento, las decisiones y acciones subsecuentes quizás sean fragmentadas e inconsistentes con la salud a largo plazo de la empresa. La dirección estratégica se desarrolla alrededor de un proceso completo y articulado en dos grandes fases básicas e interrelaciones: la formulación por una parte de y la implementación y control por otra. La fase de formulación de la estrategia institucional recoge básicamente el planteamiento de la planeación estratégica. La estrategia va a guiar el comportamiento y la actividad de la empresa en un futuro; es el resultado de la conjugación de tres elementos:

- Las aspiraciones de la alta dirección.
- Las oportunidades y amenazas que presenta el entorno y la empresa.

³ David, Fred R. "Conceptos de Administración Estratégica" (2008). Pag. 5 - 8

- Las fortalezas y debilidades en el interior de la institución.

Uno de los motivos de fracaso o de éxito menor de lo esperado es la falta de estudios rigurosos en relación con la implementación de la estrategia. La segunda fase del proceso, cuyo objetivo es posibilitar la puesta en práctica de la estrategia elegida y asegurar el control tanto de la ejecución como de su validez, consta de tres grandes partes. Para posibilitar la puesta en práctica de la estrategia elegida es preciso plasmar las líneas de acción diseñadas en la fase anterior en planes estratégicos y prácticos, programas y presupuestos, en los cuales se especificaran las acciones concretas a emprender en las distintas áreas y a los distintos niveles organizativos.

La planeación, aquí es considerada como simple elaboración de planes que permiten hacer operativas las estrategias formuladas constituyendo esta una de las tres tareas fundamentales de esta fase del proceso de Dirección Estratégica. El carácter abierto del sistema empresarial hace indispensable el desarrollo de la función de control, objetivo de la segunda fase.

La función del control permite decidir acciones correctoras, en base a la información proporcionada por el análisis de las desviaciones constatadas entre los resultados obtenidos y los resultados esperados. El control de la estrategia propiamente dicha va más allá de los resultados concretos de los presupuestos y planes. Así pues el control en la dirección estratégica, pretende asegurar no solamente el cumplimiento de los planes y objetivos, sino también la continuidad de la reflexión estratégica.

Si bien el sistema de planeación y control está en la base de la fase de implementación, un conjunto de planes no puede permitir, por sí solos, la correcta ejecución de la estrategia. Es necesario asignar las distintas tareas y la responsabilidad correspondiente a los miembros de la empresa, coordinar e integrar las acciones, establecer las líneas de autoridad y los canales de información por los que debe fluir la información. Además, son los miembros de la organización los que van a poner en marcha y a ejecutar los planes, por lo que en la forma en la cual

se les va a guiar, capacitar y motivar, influirá también sobre el éxito de la estrategia.

La existencia de un sistema de información y de comunicación que permita responder por una parte a las necesidades de análisis de la primera fase, así como a los requisitos planteados por la mera realización de las funciones de planificación, control y organización, representa otro elemento clave que junto con la estructura organizativa, el estilo de dirección y liderazgo y la cultura organizacional, constituyen la superestructura de la dirección estratégica.

La dirección estratégica fue desarrollada por diferentes autores, entre los que destacan:

Menguzzate y Renau; quienes señalan que la dirección estratégica puede concebirse como una estructura teórica para la reflexión acerca de las grandes opciones que se fundamentan en una nueva cultura organizacional y una actitud de la dirección, donde ya no se trata de copiar las dificultades traídas de un entorno turbulento, sino de ir a su encuentro donde se huye de lo improvisado en busca de lo analítico y lo formal. Bartoli, A y P. Hermel; cuando plantean que la dirección estratégica es también un intento de mejorar la dirección y la gestión de una organización, utilizando la estrategia para guiar sus acciones pero integrando las opciones de preparación y asignación de recursos. Y Schendel & Hoffer; al determinar que la dirección estratégica se desarrolla alrededor de un proceso complejo y articulado en dos fases básicas e interrelacionadas, que son la formulación por una parte y la implementación y control por otra.

Al analizar las definiciones anteriores se pueden destacar los siguientes aspectos:

- Constituye una actitud de la dirección.
- Presupone el análisis y la formalización.
- Es un proceso integrado en el cual están presentes la planificación, organización, dirección y control.

2.1.3 LA PLANEACION ESTRATÉGICA

La planeación constituye una base que determina el resto del proceso que permite proyectarse hacia el futuro. Desde los tiempos ancestrales, el hombre ha mostrado preocupación en saber por anticipado aquello que deberá enfrentarse en los días por venir. Como si de esa manera pudiera esquivar su destino en el caso de augurios, o bien, cuando se trata de buenas promesas, tranquilizándose disfrutándola por adelantado. Planear es sin duda una de las actividades características del mundo contemporáneo, la cual se vuelve más necesaria ante la creciente interdependencia y rapidez que se observa en el acontecer de los fenómenos económicos, políticos, sociales y tecnológicos.

No obstante la planeación sigue siendo en esencia un ejercicio de sentido común, a través de ella se pretende entender en primer término los aspectos cruciales de una realidad presente, para después proyectarla, diseñando escenarios de los cuales se busca finalmente el mayor provecho. De ahí que el carácter estratégico de la planeación no trata solo de prever un camino sobre el que habremos de transitar, sino que se busca anticipar su rumbo y si es posible cambiar su destino.

El objetivo de la planeación estratégica no es solo planear sino realizar en forma ordenada un amplio número de actividades que a su vez, implican el uso de recursos humanos y materiales. Un aspecto importante en la planeación es su actualización, pues un plan que no se actualiza no tiene la misma vigencia que un rayo en la oscuridad, en su efecto, tan efímero, solo nos permitiría conocer momentáneamente el camino, pero finalmente lo recorreremos a oscuras.

Acle Tomasini, Alfredo; conceptúa la planeación estratégica como un conjunto de acciones que deber ser desarrolladas para lograr los objetivos estratégicos, lo que implica definir y priorizar los problemas a resolver, plantear soluciones, determinar los responsables para realizarlos, asignar recursos para llevarlos a cabo y establecer la forma y periodicidad para medir los avances. Manso, Francisco señala que la planeación estratégica es

el proceso de negociación entre varias decisiones que presentan conflictos de objetivos.

Menguzzato y Renau; nos indican que la planeación estratégica se define como el análisis racional de las oportunidades y amenazas que presenta el entorno para la empresa, de los puntos fuertes y débiles de la empresa frente a este entorno y la selección de un compromiso estratégico entre dos elementos, que mejor satisfaga las aspiraciones de los directivos en relación con la empresa. Y Mintzberg y Waters; que la planeación estratégica no es más que el proceso de relacionar las metas de una organización, determinar las políticas y programas necesarios para alcanzar objetivos específicos en camino hacia esas metas y establecer los métodos necesarios para asegurar que las políticas y los programas sean ejecutados, o sea, es un proceso formulado de planeación a largo plazo que se utiliza para definir y alcanzar metas organizacionales.

En los conceptos de planeación estratégica antes expuestos se puede apreciar varios aspectos en común, tales como:

- Es un proceso que se utiliza para definir y alcanzar las metas organizacionales.
- Se deben establecer los mecanismos necesarios para poder evaluar el cumplimiento de lo acordado.
- Es un proceso de planeación a largo plazo.
- Se realiza sobre la base de un análisis del ambiente.

2.2 MARCO CONCEPTUAL

2.2.1 LA GESTION EDUCATIVA

La Gestión Educativa es "el conjunto de procesos, de toma de decisiones y ejecución de acciones que permiten llevar a cabo las prácticas pedagógicas, su ejecución y evaluación" (Ministerio de Cultura y Educación de la Nación Argentina, 1996). Debe tender al logro de los objetivos y metas educacionales, atendiendo las necesidades básicas de los alumnos, de los

padres, de los docentes y de la comunidad toda, en pos del modelo de país solidario, ético y participativo como señala el Proyecto Educativo Nacional PEN. La Gestión Educativa consiste en conducir al grupo humano hacia el logro de los objetivos institucionales; conducir a que el grupo de personas conformado por docentes, administrativos tomen sus propias decisiones orientadas al desarrollo de los procesos educativos, que al final logren la misión de la Institución Educativa.

La gestión educativa incluye:

- Definir los objetivos institucionales, las propuestas de acción y las prioridades en los procesos educativos.
- Dirigir la ejecución educativa comprometiendo la participación de todos los actores en sus correspondientes dimensiones: personal, pedagógico, administrativo e institucional.
- Verificar el desempeño de los partícipes en el contexto reflejado en el Proyecto Educativo Institucional.

La gestión educativa es responsabilidad del director, pero él no realiza las tareas, las tareas la realizamos todos los miembros de la comunidad educativa: jerarcas, docentes, administrativos, padres de familia y estudiantes.

La gestión educativa como disciplina es relativamente joven; su evolución data de la década de los setenta en el Reino Unido y de los ochenta en América Latina. Desde entonces han surgido y se han desarrollado diversos modelos que representan formas de concebir la acción humana, los procesos sociales y el papel de los sujetos en el interior de éstos. Desde la década de los años sesenta, el concepto de gestión ha estado asociado con el término de gerencia y en especial, sobre el cómo gerenciar organizaciones, empresas productivas y de servicios, no ha sido así, para las instituciones del sector educativo.

Para algunos estudiosos del tema, la gestión se concibe como el conjunto de servicios que prestan las personas, dentro de las organizaciones. Esto significa que la gestión adquiere una especificidad, en tanto que tiene mucha importancia la labor humana. Hoy en día existen actividades en donde la máquina y el robot cobran un peso relevante en el proceso productivo y la labor humana se

considera menos intensiva, durante y al final del proceso; pero en el caso de la gestión educativa, el peso de las competencias humanas es el más representativo.

El diccionario de la Real Academia de la lengua española, presenta la Gestión como la acción y efecto de administrar. De acuerdo con esta definición, Gestión y Administración no son sinónimas. Esto significa que pueden existir prácticas administrativas sin que haya prácticas de gestión. En las prácticas de gestión la característica fundamental es la transformación que hace el sujeto, en este caso la persona humana. Para otros autores, el concepto de gestión es la capacidad de alcanzar lo propuesto, ejecutando acciones y haciendo uso de recursos, técnicos financieros y humanos. De ahí que se pudiera hacer una distinción entre los conceptos de "gestión" y de "administración". Donde la gestión es el todo y la administración es una parte del todo, tiene que ver con el manejo y uso de los recursos. Por lo tanto, para una buena gestión es necesario tener un buen esquema de administración; ó simplemente, la buena administración es fundamental para la buena gestión. La administración se convierte así, no en un fin en sí mismo, sino en un soporte de apoyo constante que responde a las necesidades de la gestión educativa.

Algunos autores no hacen la distinción entre administración y gestión, prefieren identificar ambos términos, pues consideran que gestionar y administrar son sinónimos. No obstante, el debate cobra importancia, en especial cuando se habla de gestión educativa, porque si aceptamos que el sujeto y la relación de este con los demás sujetos, es lo que transfiere especificidad a la gestión, y si se admite que en educación, el sujeto es quien ejecuta la acciones para transformar a otros sujetos.

Es importante aclarar que la gestión educativa busca aplicar los principios generales de la gestión, que han estado presentes en la teoría de la administración, al campo específico de la educación. El objeto de la gestión educativa como disciplina, es el estudio de la organización del trabajo en el campo de la educación, por tanto, está influenciada por teorías de la administración, pero además, existen otras disciplinas que han permitido

enriquecer el análisis, como son: la filosofía, las ciencias sociales, la psicología, la sociología y la antropología.

La acepción de gestión educativa está estrechamente relacionada con el concepto convencional de gestión administrativa, como una aproximación se presenta esta definición: La gestión educativa, se concibe como el conjunto de procesos, de toma de decisiones y realización de acciones que permiten llevar a cabo las prácticas pedagógicas, su ejecución y evaluación.

Ahora bien, si aceptamos que la filosofía de la educación postula la acción educativa, como una relación dialéctica en la cual, interviene un grupo de sujetos, directivos, profesores, estudiantes y familias de los estudiantes, que toman decisiones y ejecutan acciones, también es necesario reconocer las semejanzas y de las diferencias por parte de este grupo de actores, así como, la definición de una serie de acciones concretas que conduzcan a los actores al logro de un objetivo en común.

Pero además, debe entenderse que la educación está relacionada con el encargo social en donde, uno de los fines de la gestión educativa deberá encaminarse a transformar a los individuos y la sociedad. En relación con este tema, el investigador Gimeno Sacristán, ha escrito: La misma práctica directiva ha de entenderse como acción educativa en donde el papel del sujeto tiene un papel fundamental. El análisis de la acción es como unidad de análisis; es decir, entender lo que acontece en el mundo educativo tiene que ver con los agentes que le dan vida con sus acciones. Lo anterior resalta el valor de las acciones y sujetos que las realizan para entender la educación como proceso social y su posible cambio. Los directivos de las instituciones educativas también denominados, colectivo educativo, está conformada por un grupo de personas en los cuales intervienen profesores y estudiantes.

Para algunos autores como en el caso de Valentina Cantón, la gestión está asociada a las acciones que realiza un grupo de personas orientadas por un líder o gerente. Este grupo de sujetos ejecutan una serie de acciones concretas orientadas al logro de objetivos comunes. Por tanto otra de las condiciones de la práctica de gestión educativa requiere el reconocimiento de las semejanzas y de las diferencias por parte del colectivo educativo.

En vista de la marcada influencia que ejerce la administración sobre la gestión educativa, se ha trasladado las mismas escuelas del pensamiento administrativo, a la gestión educativa. Hoy en día, existe un consenso general que sostiene que la gestión educativa tiene tres grandes escuelas: la clásica, la de relaciones humanas y la de las ciencias del comportamiento administrativo.

Ahora bien, si la gestión educativa tiene como objetivo intervenir en el ciclo de la administración en las fases de planeación, organización, ejecución evaluación y control, es pertinente que en la fase de planeación se reflexione sobre la prospectiva educativa. Este artículo trata de explicar cinco tendencias que se vienen presentando en la Educación Superior, del siglo XXI, como son; La autonomía, la democracia, la calidad, la formación integral y el surgimiento de la universidad virtual.

2.2.2 LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

La planeación estratégica da respuesta a preguntas como las siguientes: ¿Qué hacemos y qué deberíamos ser? ¿Quiénes son nuestros clientes y quienes deberían ser? Ofrece un marco de referencia para una planeación más detallada y para decisiones ordinarias. El gerente o director al afrontar tales decisiones se preguntará:

¿Cuáles opciones serán las más adecuadas con nuestras estrategias? Supone un marco temporal de tiempo más largo que otros tipos de planeación. Ayuda a orientar las energías y recursos hacia las características de alta prioridad.

Es una actividad de alto nivel en el sentido que la gerencia debe participar activamente ya que ella desde su punto de vista más amplio, tiene la visión necesaria para considerar todos los aspectos de la organización. Además se requiere adhesión de la dirección para obtener y apoyar la aceptación en niveles más bajos.

En los momentos actuales, la mayor parte de las organizaciones reconocen la importancia de la planeación estratégica para su crecimiento y bienestar a largo plazo. Se ha demostrado que si los gerentes o directores definen eficientemente la misión de su organización estarán en mejores condiciones de dar dirección y

orientación a sus actividades. Las organizaciones funcionan mejor gracias a ello y se tornan más sensibles ante un ambiente de constante cambio.

La planeación estratégica ofrece puntos importantes para las actividades de la organización. Al servirse de ella los directores dan a su organización objetivos definidos con claridad y métodos para lograrlo. Este proceso de planeación les ayuda a prever los problemas antes que surjan y a afrontarlos antes que se agraven, también ayuda a los gerentes a reconocer las oportunidades seguras y riesgosas y a elegir entre ellas.

Gestión Estratégica es un proceso que permite a las organizaciones ser proactivas en la proyección del futuro, en sus tres etapas: formulación, ejecución y evolución logrando a través de ello los objetivos de la organización. Al hablar de gestión debemos tener en cuenta que la herramienta fundamental está en la brújula, en la determinación correcta del destino adonde hay que conducir el sistema. La cuestión derivada está en el mapa, en la selección adecuada de las opciones de avance para cada situación, garantizando que cada paso conduzca y acerque al destino, no que aleje o desvíe.

Se trata fundamentalmente de definir una proyección a largo alcance para el desarrollo de los sistemas, basado no en la suposición de un futuro conveniente para la dirección, sino en la determinación de cursos de acción flexibles, lo suficientemente conveniente para cada futuro que se pudiera presentar ante el sistema.

Existen muchos modelos de dirección estratégica, dentro de ellos se encuentran los modelos de decisión u optimización, los cuales son útiles en la planeación para la determinación del mejor curso de acción entre alternativas disponibles. Los modelos para la formulación, implantación y control de la estrategia requieren de cierta flexibilidad y de un mínimo de estructuración, permitiendo el uso de diferentes herramientas que contribuyen a la intensificación del pensamiento creativo para así ofrecer las soluciones adecuadas.

A continuación se relacionan diferentes modelos que han sido creados para la Planeación y Gestión Estratégica de una entidad pública o privada, propuestos por varios autores.

- Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo.
 - Etapas para el proceso de planeación estratégica.
 - Determinación de la misión o razón de ser.
 - Determinación de la estrategia.
 - Determinación de las tácticas.
 - Determinación de los proyectos.
 - Establecimiento de objetivos.
 - Estrategia de planeación.
 - Establecimiento de metas
 - Desarrollar la filosofía de la compañía.
 - Establecer políticas.
 - Planear la estructura de la organización.
 - Proporcionar el personal.
 - Establecer los procedimientos
 - Proporcionar instalaciones.
 - Proporcionar el capital.
 - Establecimiento de normas.
 - Establecer programas directivos y planes organizacionales.
 - Proporcionar información controlada.
 - Motivar a las personas.
- Marwin Bower
 - Proceso formal de planeación estratégica.
 - Formulación de Metas
 - Identificación de objetivos y estrategias actuales
 - Análisis ambiental
 - Análisis de recursos
 - Identificación de oportunidades estratégicas
 - Determinación
- Dr. Carlos C. Martínez Martínez
 - Modelo para el diseño de la estrategia.
 - Determinación de la misión.
 - Matriz FODA.

- Factores claves.
- Escenario de actuación.
- Determinar áreas de resultados.
- Elaboración de objetivos.
- Definición de estrategias
- Plan de Acción.
- José R. Castellanos Castillo y Orlando A. García.
 - Modelo de planeación estratégica
 - Plasmar cuales son las realizaciones de la empresa y cuales son los puntos fuertes y débiles.
 - Acción Inmediata.
 - Clasificación de los objetivos de la empresa.
 - Conocer el entorno.
 - Conocer las expectativas.
 - Valores de las alternativas.
 - Preparación e implementación.
- Harold Koontz
 - Modelo de planeación estratégica
 - Finalidades y objetivos generales: graduando la utopía.
 - Los exponentes claves de la acción.
 - Estructura organizativa.
 - Infraestructura de apoyo.
 - A mejor relación, mejor información.
 - Financiación.
 - Mecanismos de evaluación.
 - Tiempo de estrategia.

2.2.3 EL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

Es el documento que orientan la labor educativa en las Instituciones Pública y Privadas, conforme a la Directiva de cada Año Escolar emitidas por el Ministerio de Educación, es elaborado por la Comunidad Educativa, liderado por el Director de la Institución y se presenta desde el mes de diciembre del año anterior hasta marzo

del periodo en ejecución es el PEI, o Proyecto Educativo Institucional. Documento donde los docentes, padres de familia, estudiantes, plana jerárquica y administrativa determinan la labor educativa para un periodo.

El PEI consta del diagnóstico (problemas, necesidades, recursos de la institución); los propósitos (misión, valores, objetivos y aprendizajes) como los medios, procesos y mecanismos de gestión.

Los elementos del Proyecto Educativo Institucional son:

La Identidad

Aquí se señala la visión, misión y valores prioritarios en que se consideran basar la educación que se ofrece.

La visión responde a la pregunta ¿En qué nos queremos convertir?; es una declaración resultado del consenso de un grupo humano; para ello los estrategas o líderes; que en la mayoría de los casos son las autoridades de las instituciones educativas; adaptados a los cambios proponen las alternativas.

La misión es también una declaración, perdurable del propósito que distingue a una institución educativa; el alcance del servicio de enseñanza aprendizaje, como los valores y las prioridades. ⁴

El Diagnóstico

Es el análisis interno y externo; en ella se observan los problemas, recursos y posibilidades más importantes que se observan en los educandos que atiende la Institución Educativa y en la comunidad a la que pertenecen; información básica para garantizar la pertinencia de la propuesta educativa.

Es la mediación afectiva sistémica donde se analiza las capacidades humanas, la estructura de los componentes y la estructura organizativa; un proceso de evaluación organizativa para comprender, predecir y controlar la institución

(1) ⁴ David, Fred R. “Conceptos de Administración Estratégica” (2008). Pag. 11

educativa. El fin es conocer el estado actual de la entidad, interna y externamente sustentando las mejoras en los principales aspectos educativos; como la descripción de la realidad con la participación de todos. En conclusión consiste en establecer fehacientemente la posición en que se encuentra la organización, es decir sus capacidades internas y los hechos y eventos que tendrá que enfrentar.

Para hacer el diagnóstico hay que analizar los escenarios:

- Diagnóstico del macro entorno o global (Mediato). Escenario de la institución.
- Diagnóstico del micro entorno (Inmediato). Escenario competitivo.
- Diagnóstico del entorno Interno. Escenario Interno
- Análisis y creación de escenarios.

El análisis FODA es la herramienta que posibilita conocer todo lo necesario sobre la Institución Educativa y aprender a conocer el entorno para enfrentarlo, anticiparnos a los cambios y si es posible propiciarlos uno mismo.

	AMENAZAS	OPORTUNIDADES
FORTALEZAS	<i>Control</i>	<i>Inversión</i>
DEBILIDADES	<i>Abandono</i>	<i>Fortalecimiento</i>

Las fortalezas son los factores que facilitan el logro de los objetivos y que la diferencian de sus competidores posibilitándole la generación de ventajas competitivas. Las debilidades son las características de la entidad que constituyen deficiencias, causas de fracaso y de impedimento para el logro de la visión y misión; son falencias que constituyen desventajas competitivas y que colocan a la empresa un paso detrás de la competencia. Mientras tanto las oportunidades son situaciones propiciadas por agentes externos que nos facilitan alternativas de desarrollo para el crecimiento de la entidad o la diversificación de la misma. Y por último las amenazas que vienen a ser situaciones propiciadas por agentes externos a nuestra organización que

ejercen de una manera u otra presión en el funcionamiento de la misma, que no pueden ser manipuladas por decisiones internas puesto que son muy ajenas y actúan en un nivel macro pero si pueden ser previstas y lógicamente esquivadas.

Los escenarios posibles según el diagnóstico son:

- DESARROLLO: Se recomienda tomar esta decisión porque la situación lo amerita, puesto que la empresa presenta las fortalezas suficientes para aprovechar las oportunidades del entorno.
- CONTROL: Esta situación nos indica la presencia de un entorno muy amenazador pero con la salvedad que la empresa presenta fortalezas considerables para afrontar dichas amenazas. Momento de presagiar tales situaciones y evitarlas.
- FORTALECIMIENTO: Puesto que el entorno presenta oportunidades que se pueden aprovechar y la institución tiene debilidades que hacen poco factible un resultado favorable, una solución acertada en esta situación es la de intentar un fortalecimiento de la empresa para mantenerla en el mercado y no desaprovechar el escenario.
- ABANDONO: Se hace el abandono al sector pues la situación presentada mantiene amenazas y además la empresa es débil en demasía para soportar un entorno tan riesgoso.

La matriz de posición competitiva es otra herramienta que ayuda a determinar las alternativas de posición que puede adoptar la Institución Educativa en su ámbito respecto a la competencia y en relación directa con sus clientes, teniendo como referencia los niveles atractivos que presenta el escenario competitivo.

Atractivo del ámbito	Alto	1. <i>Proteger posición y desarrollar.</i>	2. <i>Desarrollar y competir por liderazgo</i>	3. <i>Desarrollo selectivo y oportunista</i>
	Medio	4. <i>Desarrollo y crecimiento selectivo</i>	5. <i>Desarrollo selectivo ,obtener beneficios</i>	6. <i>Expansión limitada, Obtener beneficios</i>
	Bajo	7. <i>Desarrollo selectivo protector</i>	8. <i>Minimizar el desarrollo y obtener beneficios</i>	9. <i>No desarrollar y cerrar</i>
		Fuerte	Media	Baja
		Posición competitiva de la Institución		

La matriz ansoff Constituye una herramienta proactiva que permite a la institución educativa crecer y expandirse incursionando en otros ámbitos mediante nuevas ofertas y combinando estas actividades indistintamente.

		PROCESO EDUCATIVO	
		Actuales	Nuevos
AMBITO	Actuales	<i>Penetración en nuevos ámbitos</i>	<i>Lanzamiento de nuevos servicios educativos</i>
	Nuevos	<i>Desarrollo</i>	<i>Diversificación</i>

La Propuesta Pedagógica

Es la propuesta en consenso del sistema educativo a realizar, son las pautas educativas que van a solucionar los problemas relacionados al proceso de aprendizaje y que deben satisfacer la demanda. Incluye los perfiles, los lineamientos curriculares y el sistema de evaluación; en concordancia con los propósitos.

- Los perfiles educativos son las características que la institución desearía de los distintos estamentos que intervienen en el desarrollo del proceso formativo.

a. El perfil de la Institución educativa ideal puede ser:

- La institución es un lugar atractivo donde cada día se aprende cosas nuevas, se comparte, participa, crea y construye conocimientos
- Donde docentes y alumnos bajo una dirección eficaz y democrática, con normas claras y propósitos definidos, planifican las actividades de manera cuidadosa y participativa
- Donde con una organización adecuada se asume las responsabilidades y se participa en la toma de decisiones
- Favorece un clima de comprensión y entendimiento entre todos los agentes involucrados en la institución (Directivos, docentes y padres de familia) y todos ellos al servicio de los estudiantes que son su razón de ser.
- Ofrece una gama rica y variada de ocasiones para que los alumnos y alumnas aprendan significativamente y desarrollen sentimientos y actitudes hacia los valores.
- Alumnas y alumnos toman conciencia del significado de la verdad, justicia, honestidad, amistad solidaridad y paz.

b. El perfil de los alumnos con sus dimensiones puede ser:

DIMENSIONES	PERFIL IDEAL
SOCIO – AFECTIVA	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Demuestra seguridad en sí mismo y fuerte autoestima. ➤ Valora la vida, trabaja con alegría y en equipo ➤ Defiende sus derechos y cumple sus deberes ➤ Se identifica con realidad con su realidad sociocultural local, regional y nacional ➤ Trabaja en equipo, propone normas de convivencia, las cumple y las hace cumplir
COGNOSCITIVA	<ul style="list-style-type: none"> ○ Valora la realidad como primera fuente de información. ○ Contribuye a la solución de problemas , aportando con alternativas ○ Es creativo e innovador ○ Es capaz de adaptarse con flexibilidad al cambio ○ Usa modernos instrumentos, equipos materiales y técnicas disponibles ○ Se comunica eficazmente ○ Se evalúa permanentemente en base a sus aciertos y errores, a sus logros y limitaciones
PSICOMOTORA	<ul style="list-style-type: none"> ○ Conoce, aprecia y cuida su cuerpo y construyendo a su desarrollo. ○ Adopta hábitos de conservación de su salud integral y de la salud colectiva ○ Demuestra habilidades y destrezas motoras ○ Se expresa corporalmente haciendo uso del espacio adecuado

c. El perfil de los docentes con sus dimensiones puede ser:

- Demuestra seguridad en sí mismo y fuerte autoestima
- Es innovador y creativo: es un agente de cambio
- Se evalúa continuamente para superarse constantemente
- Muestra solidaridad y ética desde su propia práctica

- Valora la necesidad de cambio para el progreso
 - Valora los recursos de su medio ambiente y los cuida.
 - Está comprometido con el cuidado de su medio ambiente.
-
- Brinda experiencias variadas, ambiente de confianza, alegría y buen humor para que los estudiantes aprendan disfrutando
 - Proporciona la oportunidad y facilita los medios para que los alumnos realizan sus propias actividades
 - Organiza el ambiente para que el trabajo resulte estimulante al alumno y alumna
 - Brinda la oportunidad para los alumnos interactúen con su medio ambiente, investigando en él, observando situaciones, trabajando en equipo
 - Comprende que su rol fundamental es de crear condiciones favorables para que el alumno (a) valore y sea capaz de aportar y recibir conocimientos, participe libre y creativamente.
 - Es responsable de ampliar y actualizar sus conocimientos, de innovar contenidos, métodos, garantizar el proceso de aprendizaje eficientemente de sus alumnos.
 - Amigo de sus alumnos, a quién los considera como personas que necesitan afecto
- Los lineamientos curriculares son las orientaciones técnicas relacionadas al aprendizaje y la diversificación.

El diseño curricular es el documento normativo, que contiene los aprendizajes fundamentales y básicos que deben desarrollar los estudiantes en cada nivel educativo, en cualquier ámbito del país, con calidad educativa y equidad. Que al mismo tiempo considera la diversidad humana, cultural y lingüística. Tiene una perspectiva humanista y moderna, toma en cuenta la centralidad de la persona, recoge la compleja realidad educativa, las tendencias pedagógicas actuales y los avances incesantes del conocimiento, la ciencia y la tecnología.

La propuesta curricular propicia una práctica pedagógica que privilegia la participación activa y cooperativa de los estudiantes. En esta tarea, la labor del docente es generar situaciones favorables para la reflexión y la activación de los diversos procesos mentales y socio afectivas de los estudiantes. En este sentido, el trabajo en el aula se caracteriza principalmente por lo siguiente:

- La creación de un clima afectivo que fomente una relación de empatía y de respeto mutuo, que favorezca una amplia reflexión de los niños y niñas, comprometiéndolos en una participación voluntaria para trabajar cooperativamente en interacciones de aprendizaje.
 - La activación permanente de las experiencias y conocimientos previos, como punto de partida para abordar los conocimientos nuevos. De esta manera se propicia un aprendizaje significativo y funcional, que sea útil para la vida.
 - La participación activa de los estudiantes en el proceso de su aprendizaje, que favorezca progresivamente tanto la responsabilidad como la autonomía, y que contribuya a la valoración del apoyo mutuo y el desarrollo de actitudes favorables para aprender a convivir. En este sentido, se incorpora la autoevaluación y la coevaluación en cada área curricular y en la Tutoría.
 - La reflexión permanente de los estudiantes sobre su propio aprendizaje (metacognición), de modo que puedan identificar oportunamente sus potencialidades y limitaciones, con la finalidad de aprender a aprender.
 - El desarrollo articulado de las capacidades de las áreas para aprovechar la capacidad conectiva de todos los alumnos y favorecer la visión integral y holística.
 - El empleo de estrategias didácticas que favorezcan las relaciones democráticas, el respeto hacia los demás y a las normas de convivencia, y que permitan la práctica consciente de deberes y derechos.
- El sistema de evaluación es identificar y describir el nivel de logro de los aprendizajes, capacidades, conocimientos, valores y actitudes, debidamente articulados e integración. La evaluación de los aprendizajes está orientada

principalmente al mejoramiento de sus procesos y resultados. Por ello, se la debe considerar como un acto educativo en el que alumnos y profesores aprendan de sus aciertos y errores. La comunicación de los resultados a los alumnos, padres y madres de familia, debe hacerse en forma permanente y oportuna y no sólo al finalizar un período lectivo en el que alumnos y profesores aprenden de sus aciertos y errores.

La Propuesta de Gestión

Son los procedimientos que realizarán los entes educativos y que aseguran la participación responsable de directivos, docentes, administrativos y alumnado en general.

Los principios de gestión son:

Principio de la misión educativa

El objetivo principal de la organización educacional es de servicio a la comunidad. Se considera que la educación es una comunicación organizada y continuada, en caminata a suscitar el aprendizaje.

Principio de unidad

La organización escolar debe responder a un sentido de unidad de esfuerzo y de propósitos, por ello es preciso que la actividad de varias personas, desarrollada conjuntamente, responda a ese sentido de unidad, que las energías de cada uno sean aprovechadas en una misma dirección, con vistas a un fin común.

Principio de competencia o especialización funcional

Capacidad y competencia en la institución, se refiere a la medida de facultades, derechos y posibilidades que la institución educativa, tiene para el cumplimiento de sus fines.

Principio de jerarquía o de autoridad

Ejercer la autoridad y jerarquía sin entorpecer las competencias de ejecución propia de cada órgano. La autoridad debe ser eficaz, oportuna, dinámica, responsable y comprometida en una determinada escala de valores.

Principio de coordinación

La coordinación establece la armonía entre todos los actos de una organización educativa, de manera que se facilite con ello el funcionamiento y el éxito.

Principio de liderazgo eficaz

El director de la institución educativa además de ser el representante legal es el responsable y líder educativo de la institución, quién debe velar por la calidad del servicio educativo a los estudiantes con el apoyo de todos los actores y el compromiso del Consejo Educativo Institucional. En la gestión de la Institución Educativa el director debe disponer de mecanismos que garanticen la calidad, transparencia y probidad de la gestión educativa.

Principio de toma de decisiones estratégicas

La toma de decisiones es eficaz, oportuna, dinámica, responsable y comprometida en una determinada escala de valores. Se toma decisiones al establecer objetivos y de modo similar se toma decisiones de planificación, organización, dirección y control.

Principio de planeación estratégica

Proceso que va a permitir seleccionar metas de la organización escolar , determinar las políticas y programas necesarios para lograr los objetivos que conduzcan hacia las metas y el establecimiento de métodos para poner en las prácticas y programas estratégicos.

Principio de control eficaz

El proceso de control mide el avance en la obtención de las metas y permite detectar a tiempo las debilidades para tomar medidas correctivas

El trabajo que se realiza como gestión educativa está relacionado con:

- Equipos de intercambio de experiencias educativas.
 - Mediante la formación y desarrollo de los Equipos de intercambio de experiencias educativas para el mejoramiento de la calidad educativa se pretende elevar la calidad del proceso de enseñanza – aprendizaje y fortalecer las capacidades pedagógicas de los docentes. Para ello se realizará:
 - Talleres de intercambio de ideas y experiencias en aspectos pedagógicos: currículo, metodología, material educativo, investigación, innovaciones pedagógicas, estrategias de aprendizaje, entre otros.
 - Pasantías para el intercambio de innovaciones pedagógicas
 - Exposición de proyectos de innovación, productos intelectuales, actividades pedagógicas exitosas. Material educativo elaborado con innovación.
 - Desarrollo de sesiones de aprendizaje demostrativas.
- Convivencia y disciplina escolar.
 - La Institución educativa establecerá sus normas de convivencia en un proceso de concertación, las que se actualizarán permanentemente.
 - Los estudiantes, docentes y auxiliares de educación deben desarrollar relaciones de respeto mutuo, tanto dentro como fuera de la Institución Educativa.
 - Son agentes de la convivencia escolar los directivos, tutores, profesores, auxiliares de educación, padres de familia, y los mismos niños dentro de la institución y a través de las instancias de participación estudiantil, tales como Municipios escolares y Policía Escolar.
 - El Director designará mediante Resolución Directoral a un docente la función de coordinador de tutoría, convivencia y disciplina escolar.

- Se formará e instalará la Defensoría Escolar del niño, niña y adolescente, quienes deben promover los derechos del menor, colabora en la solución de conflictos de carácter familiar y escolar, y apoya las denuncias ante las situaciones de delitos y faltas en agravio de los niños, niñas, y adolescentes.

➤ **Instrumentos de gestión.**

- Son instrumentos de gestión de la Institución Educativa: El Proyecto Educativo Institucional, El proyecto Curricular, El Plan de Trabajo Anual y el reglamento Interno, documentos de gestión que son aprobados por Resolución Directoral de la I.E., con opinión del CONEI.
- El Proyecto Educativo Institucional PEI, es un instrumento de gestión de mediano plazo que orienta las actividades pedagógicas e institucionales. Es el referente para la formulación de los demás instrumentos de gestión. Articula la participación de la comunidad educativa y valora la autonomía profesional de los docentes.
- El Plan Anual de Trabajo PAT es un instrumento de gestión que se deriva del PEI y concreta para el referido periodo los objetivos estratégicos y las actividades realizadas, El PAT debe ser evaluado el primer semestre para su reajuste
- El Reglamento Interno RI, es un instrumento normativo que prevé los desempeños de los órganos y cargos de la institución educativa.
- Informe Ejecutivo de Gestión Anual INEGA, es el documento ejecutivo de gestión que registra los logros, avances y dificultades sobre asuntos sustantivos de la gestión institucional y pedagógica. También debe informarse sobre la rendición de cuentas de la ejecución del presupuesto de la institución.

La organización y las funciones en las instituciones educativas se realizan de la siguiente forma:

ÓRGANOS	FUNCIONES	CARGOS E INSTANCIAS
1. Dirección	Lidera, organiza, conduce, supervisa, evalúa y controla el funcionamiento y los recursos humanos	Director y subdirectores de primaria y educación alternativa
2. Asesoramiento	Programa, evalúa, y asesora en los procesos de: Planeamiento, estadísticas, presupuesto, legal, etc.	Asesor de letras CONEI
3. Apoyo	Brinda apoyo administrativo, logístico y de servicio	Secretaría, bibliotecario, auxiliar de laboratorio, personal de servicio, APAFA
4. Control	Evalúa y controla el proceso de gestión de la I.E. y de la APAFA	CONEI
5. Ejecución	Programa y ejecuta procesos de enseñanza-aprendizaje para alcanzar los objetivos y metas de la I.E.	Subdirecciones de carácter pedagógico, equipo de docentes Auxiliares de educación.

2.2.4 LOS PROCESOS EDUCATIVOS

El Aprendizaje

Es el principal proceso del sistema educativo, es la base de la labor del docente, en dicho proceso los estudiantes participan en la programación, ejecución y evaluación de las actividades de aprendizaje, analizan como han aprendido y se ven capaces para mejorar el proceso con independencia.

Los estudiantes aprenden a conocer principalmente cuando desarrollan sus capacidades para observar, comparar, analizar, sintetizar, razonar lógicamente,

proponer sus propios conceptos y principios, cuando desarrollan sus habilidades para obtener, registrar, sistematizar y utilizar en forma apropiada la información que necesitan.

Los estudiantes aprenden a hacer cuando aplican sus aprendizajes en la práctica o mejor aun cuando construyen sus conocimientos a partir de la práctica, en el marco de una educación en la vida y para la vida; y en el proceso desarrollan su iniciativa, su sentido crítico y su capacidad creadora.

Los procesos de aprendizaje son:

- Innovación pedagógica y organización de los procesos de aprendizaje en el aula.

Los docentes tienen la libertad para organizar su trabajo pedagógico en el aula, dentro del marco que establecen los currículos oficiales y la diversificación. Pueden elegir la forma de programación, uso del tiempo, estrategias metodológicas, material educativo y actividades que consideren pertinentes para el logro de las competencias y capacidades que corresponden al grado, a la especialidad técnica y a las características particulares de los alumnos de su sección.

- Trabajo en equipo de los alumnos.

Los alumnos de todos los grados y niveles trabajarán preferentemente en equipo, siendo responsabilidad de los docentes conducir, incentivar y asesorar el proceso de desarrollo de estos grupos. Para ello deberán fortalecer su capacidad para funcionar de manera autónoma y eficaz y la de sus miembros para interactuar. Cooperativa y complementariamente en toda circunstancia.

Proponerles actividades que despierten sus interés y requieren investigación, diálogo, debate, toma de decisiones y acción conjunta.

Garantizar principalmente la calidad de sus formas y procedimientos de trabajo y participación, en base a criterios claros que sean de conocimiento general.

➤ Participación protagónica de los alumnos en su aprendizaje.

Las experiencias de aprendizaje de todos los grados y niveles educativos y todas las áreas curriculares deben garantizar, de manera prioritaria, el desempeño competente basado en una comprensión genuina, antes que el avance formal en el desarrollo de la programación curricular o en el cumplimiento de un cronograma. Esto exige a los maestros basar las experiencias en la participación protagónica de los estudiantes.

Las actividades pedagógicas que se realicen al interior de cualquier experiencia de aprendizaje de aprendizaje, sea que se desarrolle en el aula, en el ambiente escolar o en diversos entornos sociales comunitarios, deben garantizar una auténtica recuperación y aprovechamiento de los saberes previos de los alumnos, oportunidades para construcción interactiva de nuevos aprendizajes y para ensayar su transferencia a nuevas situaciones a través de desempeño autónomos y creativos. Para lograr este propósito se debe estimular los siguientes procesos:

La curiosidad, la necesidad de indagar, la reflexión crítica, la creatividad, la necesidad de formular hipótesis que apliquen las situaciones o anticipen su evolución probable.

El análisis colectivo de los problemas, la conversación abierta, el debate de las controversias entre ellos y con el docente, así como la investigación en equipo.

La cooperación mutua en el esfuerzo de hacer uso de la información, los conocimientos y las habilidades del grupo para diseñar y ensayar posibles respuestas o soluciones.

La reflexión ética acerca de sus actitudes y su comportamiento personal, así como sus esfuerzos e iniciativas para afirmar su identidad con respeto a otros y al bien común

El desempeño Docente: Dimensión Personal, Pedagógico e Institucional.

Nos encontramos dentro de un contexto donde el docente debe realizar un desempeño a nivel pedagógico, planificando sus unidades de aprendizaje acorde a la diversificación curricular; por ello contextualiza su programación y la realiza en función al Proyecto educativo Institucional, refleja el diagnóstico interno y externo. Pero el desempeño docente se fundamenta en la dimensión personal, si el docente no se perfila con un proyecto de vida eficiente, no cumple las normas de convivencia; no habrá el éxito en el proceso educativo.

La dimensión Institucional del docente se desenvuelve en su interacción con los padres de familia, el liderazgo con los demás y el desarrollo de proyectos en bien de la comunidad educativa y local.

El Desempeño Administrativo: Dimensión Personal, Administrativo e Institucional

El personal administrativo al igual que el personal docente, se desarrolla profesionalmente, administrativa e institucionalmente; son sus tres dimensiones.

En toda Institución tiene que haber un plan de buen desempeño en los distintos sectores; donde se señale también el tipo de administrativo que requiere la Institución; y los profesionales ubicados en sus distintas ramas deben especializarse en su nivel profesional para restaurar los sistemas, buscar la convivencia educativa; se tiene que ser para poder hacer.

Los procesos educativos debe planificarse; para ello los docentes administrativos y directivos plantean las competencias a lograr; los antecedentes que darán origen a las estrategias administrativas y educativas. Dentro del pensamiento complejo a nivel institucional se debe construir los saberes desde el punto de vista social, cultural y académico.

La transmisión de los conocimientos es tarea de todos en la Institución Educativa, se trata de buscar, sistematizar y comprender la práctica social; planificando la aplicación con idoneidad en el conocimiento.

Para planificar los procesos educativos se pueden utilizar varias técnicas y procedimientos con sus respectivas estrategias; se puede utilizar el enfoque empírico analítico, el funcionalismo, o el constructivismo o el enfoque complejo que analiza proceso por proceso con una mejora continua; arribando a una investigación acción.

CAPITULO III

RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

3.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

3.1.1 IDENTIDAD DE LA INSTITUCION EDUCATIVA

A. VISION

En la observación realizada mediante la guía de observación documental en la Institución Educativa N° 022 “Cosomito” del distrito de Chiclayo (**Anexo 2**); se ha buscado determinar si existe o no un documento en el que se plasme la Visión de la Institución Educativa. En la Observación realizada en la Dirección, Secretaría y Archivo no se encontró ningún documento.

En la encuesta realizada en la Institución Educativa N° 022 “Cosomito” del distrito de Chiclayo (**anexo 3**) se consultó al personal si conocía la existencia de la visión institucional. Como sabemos la Visión y la Misión son dos elementos de la Identidad de una entidad y se encuentra en el Proyecto Educativo Institucional.

Cuadro 01
Existencia de la visión en la I.E. N° 022 “Cosomito” – Chiclayo

Xi	DIRECTIVOS		DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		TOTAL	
	Ni	Hi	Ni	Hi	Ni	Hi	Ni	Hi
Si	1	3,3	2	6,6	1	3,3	4	13,2
No	1	3,3	18	60	7	23,5	26	86.8
	02		20		08		30	100%

Fuente: Encuesta al Personal en la I.E. N° 022 “Cosomito” - Chiclayo (Nov.2015)

A través de los datos obtenidos en el **cuadro 01**, solo 13,2% conocen la existencia de la visión institucional; es decir el 86.8% de los trabajadores de la educación desconocen el horizonte al cual se dirige la Institución Educativa; en forma estratificada podemos observar que 3,3% es directivo, el 60% docente y el 23,5% administrativo.

B. MISIÓN

En la observación realizada mediante la guía de observación documental en la Institución Educativa N° 022 “Cosomito” - Chiclayo (**anexo 2**), no existe la misión Institucional plasmada en documento alguno y nadie conoce sobre el tema.

Ahora bien, en la encuesta realizada en la Institución Educativa N° 022 “Cosomito” - Chiclayo (anexo 3), según el **cuadro 2**; **se** ha determinado que el 20% conoce la existencia de la misión institucional, mientras que el 80% del personal encuestado desconoce la existencia de una misión, surgiendo la necesidad urgente de socializar los temas en vista a direccionar la labor educativa.

Cuadro 2
Existencia de la misión en la I.E. N° 022 “Cosomito” - Chiclayo

Xi	DIRECTIVOS		DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		TOTAL	
	Ni	Hi	Ni	Hi	Ni	Hi	Ni	Hi
Si	1	3,3	4	13,4	1	3.3	6	20
No	1	3,3	16	53,3	7	23.4	24	80
	02		20		08		30	100%

Fuente: Encuesta al Personal en la I.E. N° 022 “Cosomito” - Chiclayo (Noviembre 2015)

C. VALORES

En la observación realizada mediante la guía de observación simple en la Institución Educativa N° 022 “Cosomito” - Chiclayo (**anexo1**) se determinó que se practican los valores de Justicia (23.3%), Libertad y Autonomía (23.3%), Respeto y Tolerancia (23.3%) y Solidaridad (23.3%). Claro está que los porcentajes faltantes no vivencian los valores.

En la observación realizada mediante la guía de observación documental en la Institución Educativa N° 022 “Cosomito” - Chiclayo (**anexo 2**). Solo el 23.3% de personas comparten la información de valores en sus planes de trabajo anuales: justicia, libertad y autonomía, respeto-tolerancia y solidaridad; como se puede observar en el **cuadro 3**.

Cuadro 3
Valores plasmados en documentos del personal en la I.E. N° 022 “Cosomito” - Chiclayo

Xi	DIRECTIVOS		DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		TOTAL	
Justicia	Ni	Hi	Ni	Hi	Ni	Hi	Ni	Hi
Si	1	3.3	4	13.4	2	6.6	7	23.3
No	1	3.3	16	53.4	6	20	23	76.7
	02		20		08		30	100%
Libertad y Autonomía	Ni	Hi	Ni	Hi	Ni	Hi	Ni	Hi
Si	1	3.3	4	13.4	2	6.6	7	23.3
No	1	3.3	16	53.4	6	20	23	76.7
	02		20		08		30	100%
Respeto y Tolerancia	Ni	Hi	Ni	Hi	Ni	Hi	Ni	Hi
Si	1	3.3	4	13.4	2	6.6	7	23.3
No	1	3.3	16	53.4	6	20	23	76.7
	02		20		08		30	100%
Solidaridad	Ni	Hi	Ni	Hi	Ni	Hi	Ni	Hi
Si	1	3.3	4	13.4	2	6.6	7	23.3
No	1	3.3	16	53.4	6	20	23	76.7
	02		20		08		30	100%

Fuente: Guía de Observación Simple en la I.E. N° 022 “Cosomito” - Chiclayo (Noviembre 2015)

En el **cuadro 4** se presentan los resultados de la encuesta aplicada al personal de la Institución Educativa N° 022 “Cosomito” - Chiclayo, donde se observa que el 100% practica los valores de justicia, libertad y autonomía, respeto y tolerancia. El 93.4% practica la solidaridad.

Concluyendo con el cuadro estadístico y los resultados de la observación; que en el personal que trabaja en la Institución Educativa Inicial “Cosomito” hay iniciativa y voluntad por vivenciar y desarrollar los valores en los estudiantes.

Cuadro 4

Practica de valores del personal en LA I.E. N° 022 “Cosomito” - Chiclayo

Xi	DIRECTIVOS		DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		TOTAL	
Justicia	Ni	Hi	Ni	Hi	Ni	Hi	Ni	Hi
Si	2	6.6	20	66.7	8	26.7	30	100%
No	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	02		20		08		30	100%
Libertad y Autonomía	Ni	Hi	Ni	Hi	Ni	Hi	Ni	Hi
Si	2	6.6	20	66.7	8	26.7	30	100%
No	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	02		20		08		30	100%
Respeto y Tolerancia	Ni	Hi	Ni	Hi	Ni	Hi	Ni	Hi
Si	2	6.6	20	66.7	8	26.7	30	100%
No	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	02		20		08		30	100%
Solidaridad	Ni	Hi	Ni	Hi	Ni	Hi	Ni	Hi
Si	2	6.6	18	60	8	26.8	28	93.4
No	0	0,0	2	6.6	0	0,0	2	6.6
	02		20		08		30	100%

Fuente: Encuesta en la I.E. N° 022 “Cosomito” - Chiclayo (Noviembre 2015)

3.1.2 DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DE LA I.E. N° 022 “COSOMITO” - CHICLAYO

A. APLICACIÓN DEL ANÁLISIS INTERNO (Fortalezas y Debilidades)

En la observación realizada mediante la guía de observación documental (**anexo 2**) no existe un documento del análisis interno realizado por el personal de la Institución Educativa.

En la encuesta realizada (**cuadro 5**) al personal docente, administrativo y jerarca observamos que el 13.2% aplica el análisis interno en el proceso educativo, mientras que el 86.8% desconoce y no aplica el análisis de las fortalezas y debilidades que tiene la Institución Educativa.

Cuadro 5
Aplicación del análisis interno en la I.E. N° 022 “Cosomito” - Chiclayo

Xi	DIRECTIVOS		DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		TOTAL	
	Ni	Hi	Ni	Hi	Ni	Hi	Ni	Hi
Si	1	3.3	2	6.6	1	3.3	4	13.2%
No	1	3.3	18	60	7	23.5	26	86.8%
	02		20		08		30	100%

Fuente: Encuesta al Personal en la I.E. N° 022 “Cosomito” - Chiclayo (Noviembre 2015)

B. APLICACIÓN DEL ANÁLISIS EXTERNO (Oportunidades y Amenazas)

En la observación realizada mediante la guía de observación documental no existe un documento del análisis externo realizado por el personal de la Institución Educativa.

En la encuesta realizada al personal docente, administrativo y jerarca observamos en el **cuadro 6**, al igual que el análisis interno, que el 16.6% aplica el análisis externo en el proceso educativo, mientras que el 83.4% desconoce y no aplica el análisis de las oportunidades y amenazas que tiene la Institución Educativa.

Cuadro 6
Existencia del análisis externo en la I.E. N° 022 “Cosomito” - Chiclayo

Xi	DIRECTIVOS		DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		TOTAL	
	Ni	Hi	Ni	Hi	Ni	Hi	Ni	Hi
Si	1	3.3	3	10	1	3.3	5	16.6%
No	1	3.3	17	56.8	7	23.3	25	83.4%
	02		20		08		30	100%

Fuente: Encuesta al Personal en la I.E. N° 022 “Cosomito” - Chiclayo (Noviembre 2015)

3.1.3 PROPUESTA PEDAGÓGICA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA

En la observación realizada mediante la guía de observación documental no existe el diseño curricular diversificado como documento realizado por los docentes, lo que se ha encontrado es un Proyecto Curricular de la Institución Educativa que es el 60% de la propuesta pedagógica.

En la encuesta realizada al personal docente, administrativo y jerarca observamos en el **cuadro 7** que el 40 % ha diversificado el diseño curricular nacional, y el 60% no lo ha diversificado; por lo que se considera la urgente necesidad de tener una sola propuesta pedagógica en la Institución acorde a las necesidades de la comunidad determinados en el diagnóstico estratégico.

Cuadro 7
Realización de la diversificación curricular del diseño nacional en la I.E. N° 022 “Cosomito” - Chiclayo

Xi	DIRECTIVOS		DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		TOTAL	
	Ni	Hi	Ni	Hi	Ni	Hi	Ni	Hi
Si	1	3.3	11	36.7	0	0,0	12	40%
No	1	3.3	9	30	8	26.7	18	60%
	02		20		08		30	100%

Fuente: Encuesta al Personal en la I.E. N° 022 “Cosomito” - Chiclayo (Noviembre 2015)

3.1.4 PROPUESTA DE GESTION DE LA INSTITUCION EDUCATIVA

A. EXISTENCIA DE PRINCIPIOS EN LA I.E. N° 022 “COSOMITO” - CHICLAYO

En la observación realizada mediante la guía de observación documental no existe el documento Proyecto Educativo Institucional donde se plasman los principios institucionales. En el Cuadro 8, se ha determinado que el 80% del personal de la Institución Educativa manifiesta que tiene principios, señalando la equidad, igualdad, veracidad, justicia y modernidad como los principales.

Cuadro 8
Existencia de principios en la I.E. N° 022 “Cosomito” - Chiclayo

Xi	DIRECTIVOS		DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		TOTAL	
	Ni	Hi	Ni	Hi	Ni	Hi	Ni	Hi
Si	2	6.6	15	50	7	23.4	24	80%
No	0	0,0	5	16.7	1	3.3	6	20%
	02		20		08		30	100%

Fuente: Encuesta al Personal en la I.E. N° 022 “Cosomito” - Chiclayo (Noviembre 2015)

B. SOBRE LA ORGANIZACIÓN DE LOS PROCESOS EDUCATIVOS

Con respecto a la organización de los procesos educativos en actividades, el cuadro N° 09 nos presenta que el 80% si está organizado en actividades, mientras que de igual manera los recursos humanos en un 80%; y un 60% opina que los recursos logísticos no se encuentran organizados.

Cuadro 9
Organización de procesos en la I.E. N° 022 “Cosomito” - Chiclayo

Xi	DIRECTIVOS		DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		TOTAL	
Actividades	Ni	Hi	Ni	Hi	Ni	Hi	Ni	Hi
Si	2	6.6	16	53.4	6	20	24	80%
No	0	0,0	4	13.4	2	6.6	6	20%
	02		20		08		30	100%
Recursos Humanos	Ni	Hi	Ni	Hi	Ni	Hi	Ni	Hi
Si	2	6.6	16	53.4	6	20	24	80%
No	0	0.0	4	13.4	2	6.6	6	20%
	02		20		08		30	100%
Recursos Logísticos	Ni	Hi	Ni	Hi	Ni	Hi	Ni	Hi
Si	2	6.6	4	13.4	6	20	12	40%
No	0	0,0	16	53.4	2	6.6	18	60%
	02		20		08		30	100%

Fuente: Encuesta en la I.E. N° 022 “Cosomito” - Chiclayo (Noviembre 2015)

C. SOBRE EL CONTROL DE LOS PROCESOS EDUCATIVOS

Como sabemos el control es uno de los elementos claves de la administración estratégica. En el Cuadro 10 se ha analizado el control de los procesos educativos en la Institución educativa N° 022 “Cosomito” - Chiclayo, observando que el casi 56% del personal señala que no existe control de las actividades.

De igual manera, el 60 % opina que no hay control de los recursos humanos, control encomendado a los Directivos.

Y el 60% señala que no hay control de los recursos logísticos, lo que hace peligrar una gestión Adecuada en la Institución Educativa.

Cuadro 10
Control de procesos en la I.E. N° 022 “Cosomito” - Chiclayo

Xi	DIRECTIVOS		DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		TOTAL	
Actividades	Ni	Hi	Ni	Hi	Ni	Hi	Ni	Hi
Si	0	00	9	30	4	13.4	15	44,4
No	2	6,6	11	36.6	4	13.4	15	55.6%
	02		20		08		30	100%
Recursos Humanos	Ni	Hi	Ni	Hi	Ni	Hi	Ni	Hi
Si	2	6.6	4	13.4	6	20	12	40%
No	0	0.0	16	53.4	2	6.6	18	60%
	02		20		08		30	100%
Recursos Logísticos	Ni	Hi	Ni	Hi	Ni	Hi	Ni	Hi
Si	2	6.6	4	13.4	6	20	12	40,0%
No	0	0,0	16	53.4	2	6.6	18	60,0%
	02		20		08		30	100%

Fuente: Encuesta en la I.E. N° 022 “Cosomito” - Chiclayo (Noviembre 2015)

3.1.5 EXISTENCIA DE PROYECTOS DE MEJORAMIENTO DE LA INSTITUCION EDUCATIVA

Se ha encontrado en la observación documentada que no existe ningún documento como proyecto de mejora miento institucional.

En el **cuadro 11**, se ha determinado que 83.4% de personal opina que no existen proyectos de mejoramiento en la Institución Educativa, lo que se evidencia en el deterioro de la capacidad instalada y el servicio que se ofrece.

Cuadro 11
Existencia de proyectos en la I.E. N° 022 “Cosomito” - Chiclayo

Xi	DIRECTIVOS		DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		TOTAL	
	Ni	Hi	Ni	Hi	Ni	Hi	Ni	Hi
Si	2	6.6	3	10	0	0,0	5	16.6%
No	0	0,0	17	56.7	8	26.7	25	83.4%
	02		20		08		30	100%

Fuente: Encuesta al Personal en la I.E. N° 022 “Cosomito” - (Nov.2015)

3.2 PROPUESTA



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI

INSTITUCION EDUCATIVA N° 022 "COSOMITO" - CHICLAYO

I. IDENTIDAD

1.1. DATOS INFORMATIVOS:

- ▶ INSTITUCION EDUCATIVA N° 022 "Cosomito" - Chiclayo Av. Los Zafiros
- ▶ Nivel Inicial
- ▶ Diurno
- ▶ Provincia y Región de Lambayeque
- ▶ Resolución de Creación: D.S. 1260 del 27 de mayo de 1974
- ▶ Directora: Mag. Carmen Fernández Fiestas
- ▶ Nro. da alumnos: 236

1.2. RESEÑA HISTÓRICA

La Institución Educativa N° 022 "Cosomito" fue creada en 1974 por R.D.S. N° 1260 del 27 de mayo de 1974. Identificado con el N° 022, iniciando su funcionamiento ese mismo año.

Empezó bajo la administración del Comité Social del Ministerio de Educación (COSOME), luego por R.D.S. N° 000343 del 31 de mayo de 1976 pasa bajo la administración y control técnico del Ex Nec N° 13, siendo su primera directora y fundadora la señora María Antonieta Arellano Correa.

En el año 1984, la directora Sra. Silvia Villareal de Yovera, se trasladó de la dirección del Jardín 051 de Pomalca mediante la resolución N° 01527 que la nombró como directora titular del Jardín de Niños N° 022.

El jardín inició con un total de 9 secciones con los nombres de: Conejitos, Blanca Nieves, Pajaritos, Fresitas, Pecesitos dorados, Ardillitas, Casita de

Chocolate, Hansell y Gretell. Cada aula tenía su mobiliario, con su material didáctico traídos por los alumnos, otros, preparados por la profesora y otra parte del material didáctico adquirido por la Asociación de Padres de Familia. Actualmente esta situación ha cambiado, pues la Institución Educativa Inicial cuenta con más aulas y mayor presupuesto.

1.3. PROCEDENCIA DE LOS ALUMNOS :

Los estudiantes proceden de los lugares aledaños a la urbanización Los Parques.

1.4. VALORES

a.- Responsabilidad

Es el reconocimiento de las consecuencias de la acción moral, se presupone que ha habido posibilidad de decidir y actuar, venciendo coacción exterior e interior.

Capacidad para hacer cargo de los propios actos y tareas así como de sus consecuencias. En nuestra Institución Educativa los estudiantes en los diferentes aspectos alcanzaran los comportamientos siguientes:

ASPECTOS	COMPORTAMIENTOS
En la clase	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Cuidará el material y los ambientes del colegio ➤ Devolverá lo que le prestan ➤ Aceptará cuando le descubren alguna travesura
En el juego	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Demostrará respeto por sus compañero ➤ Sabrá perder
En mis relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ayudará a los compañeros que lo necesitan ➤ Escuchara con respeto las ideas y puntos de vista ➤ Reconocerá sus errores

Con los Profesores	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pedirá la palabra para intervenir ➤ Colaborará con los profesores ➤ Preguntará aquello que no entiende oportunamente. ➤ Se concentrará para atender mejor sus clases
Con los padres	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Colaborará con ellos en las tareas cotidianas ➤ Compartirá el tiempo libre con sus padres La relación con ellos será de comprensión mutuo y de respeto
En la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Cumplirá las normas de convivencia en la comunidad. ➤ Colaborará con el cuidado y mantenimiento de los ambientes públicos.
Con relación al medio ambiente	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Colocará los desechos en los tachos de basura ➤ Cuidará las plantas y áreas verdes de su barrio ➤ Cuidará el aire, agua y suelo de su comunidad

b.- Disciplina

Significa respetar y cumplir los deberes, es una virtud, regla y método en el modo de vivir, en ella están contenidos la puntualidad, la exactitud, obediencia a las leyes y autoridad, el grado de disciplina colectiva mide la cultura de los pueblos, con disciplina social tenemos la base más firme de la independencia, seguridad e integridad de la patria.

c.- Tolerancia

Es una fortaleza interna que le permite a la persona afrontar dificultades y disipar los malos entendidos. Tolerancia no es hacer concesiones, pero tampoco es ser indiferente es conocer al otro con el respeto mutuo mediante el entendimiento.

ASPECTOS	COMPORTAMIENTOS
En la Institución	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Respetará y cumplirá las normas de la I.E. ➤ Aceptará las obligaciones y tareas que se le encomienden
En el aula	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Respetará la opinión de los demás ➤ Permitirá que sus compañeros se expresen libremente
En el hogar	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Respetará las decisiones de sus padres ➤ Comprenderá y tolerará las actitudes de sus hermanos y miembros de la familia

d.- Solidaridad

La solidaridad es la armonía que emerge del valor, exige cooperación, colaboración, la justicia, es simpatía actuante y da fuerza a los que persiguen un mismo objetivo. Hay solidaridad en una comunión de hombres, cuando la dicha del mejor enorgullece a todos y la miseria de la más triste llena a todos de vergüenza.

e.- Respeto

Consideración, es el valor relacionado con la amabilidad, la cortesía a los compañeros, familiares y demás miembros de la institución. El respeto se inculca y se desarrolla en las actividades escolares diarias; es el caso de la limpieza, el saludo, el cuidado de las plantas, los muebles y enseres entre otros.

1.5. VISIÓN

Ser una Institución Educativa al 2021, que brinde un servicio educativo integral y de calidad, orientada a desarrollar autonomía desde una perspectiva personal, social y una elevada formación en valores; que permita tener estudiantes emprendedores e innovadores con la finalidad de lograr un desarrollo local, regional y Nacional que contribuyan al fortalecimiento de una personalidad emprendedora, asertiva y capaz

1.6 MISIÓN

Somos una Institución Educativa que brinda una educación científica, humanística en el nivel de Inicial, para ello contamos con personal profesional calificado y comprometido con la tarea educativa, el desarrollo institucional y de la comunidad; nuestra metodología está orientada a desarrollar capacidades, competencias y valores para la convivencia ciudadana en los estudiantes, poniendo al alcance una infraestructura adecuada que permiten el desarrollo de experiencias organizativas en su interior, así como estar insertadas en la participación de las actividades sociales y productivas de la comunidad hasta alcanzar los niveles de una calidad educativa de éxito.

II. DIAGNÓSTICO (FODA)

2.1 INTERNO

VARIABLES/ INDICADORES	FORTALEZAS	DEBILIDADES
ALUMNO		
Rendimiento	Del total de alumnos matriculados el 84% logran buenos aprendizajes.	4% de alumnos deserta; y el 12% tiene logros mínimos.

Disciplina	El 15% de niños y niñas reflejan un comportamiento muy bueno, el 30% de niños y niñas reflejan una buena conducta.	El 52% de los niños presentan un comportamiento regular y el 3% deficiente. Cuyo resultados de indisciplina es debido a: tardanzas, insistencias, inadecuada presentación personal, descuido del patrimonio institucional.
Ausentismo	El 75% de niños muestran puntualidad y asistencia normal, lo que refleja actitud de autocontrol y responsabilidad como también control de sus padres de familia.	Existen niños y niñas en un 8% que faltan al plantel por motivos de malos hábito como quedarse dormidos, por falta de disciplina de sus padres, como también por enfermedad no justificadas en su debida oportunidad, y por trabajo (comerciantes)
Deserción	El 96 % de niños y niñas culminan satisfactoriamente el año escolar.	4% de niños no concluyen el año escolar por situación económica, enfermedad, por abandono familiar y trabajo de sus padres.
Autoestima	40% de alumnos y alumnas que se aceptan y valoran así mismos	Baja autoestima de algunos niños debido al abandono familiar que sufren, al continuo maltrato físico y emocional que reciben de sus progenitores o empleadores o maltrato escolar por parte de algunos docentes. Muestran poca confianza en sí mismos
Organización y participación	Existen organizaciones cercanas a la institución educativa como: municipios escolares, policía escolar, cruz	Autoridades que no cumplen sus funciones y actividades programadas en las diferentes organizaciones debido a que no

	roja, defensa civil. Participan en el CONEI,	tienen la posibilidad de tomar decisiones por la falta de espacios.
Valores	Los niños respetan a la autoridad educativa, a los docentes y personal administrativo que laboran en la I.E.	Existen niños que no vienen siendo bien formados en cuanto a valores como respeto, puntualidad, responsabilidad, honradez, honestidad y solidaridad.
Técnicas de hábitos de estudio	Algunos los están iniciando a la adquisición de algunos hábitos de estudios	No hay mucho incentivo para el interés en sus estudios.
Uso del tiempo libre	Los niños y niñas utilizan su tiempo libre en actividades deportivas.	Gran porcentaje de niños, ya utilizan muy bien el Internet y las redes sociales.
DOCENTE		
Capacitación	El 20% de docentes asisten a cursos de post grado: maestría, segunda especialización, diplomados y otras capacitaciones de actualización.	Algunos docentes no están actualizados.
Desempeño	Docentes con actitud al cambio, comprometidos por mejorar su práctica pedagógica acorde a los intereses y necesidades de los educandos y a la realidad de la comunidad.	Algunas docentes no recuperan horas pedagógicas ya sea por inasistencia o enfermedad.
Estilo Pedagógico (Metodología)	Docentes que posibilitan la construcción del aprendizaje, facilitan el aprendizaje haciendo uso de diferentes estrategias y técnicas de enseñanza y aprendizaje.	El 50% de docentes con pedagogía antigua, prima en ellos el trabajo individual

Autoestima	Los docentes practican el liderazgo, son comunicativos e innovadores.	Un porcentaje mínimo de docentes no muestran seguridad de sí mismos, pierden autoridad con sus alumnos.
Participación	Docentes de vocación e identificados con la comunidad educativa.	Participación limitada de algunos docentes en actividades programadas.
Compromiso	Docentes que asumen con responsabilidad sus funciones y se sienten comprometidos con su rol.	No se identifican plenamente con la institución, muestran desintegración, y algunos docentes no muestran interés vocacional, puesto que no interaccionan con sus alumnos, son indiferentes, no los tratan con afecto.
Valores	Algunas docentes son modelo de valores, éticos, que con el ejemplo forman alumnos.	Docentes que orientan y exigen valores a sus alumnos, pero que no refleja en ellos mismos como la puntualidad, responsabilidad.
PADRES DE FAMILIA		
Responsabilidad	Un número mínimo de padres de familia se preocupan por el aprendizaje de sus hijos, continuamente están en comunicación con los docentes.	No asumen su rol como principales educadores de sus hijos, piensan que la formación es solo responsabilidad del colegio No todos los padres de familia cumplen con sus aportaciones para el apoyo a la institución.

Instrucción	Existe un 15% de padres de familia que son profesionales o que tiene instrucción superior	40% de padres de familia son con instrucción secundaria, 40% Cuentan con Instrucción primaria y el 5% sin estudios.
Ocupación	El 50% de padres de familia son comerciantes, 30 % son empleados y obreros el 20% tienen trabajo eventual.	Por sus ocupaciones laborales, desatienden a sus hijos, y muchas veces los abandonan moralmente.
Procedencia	La mayoría de padres de familia son de la zona aledañas a Los Parques y son migrantes de zonas andinas, que favorece la interculturalidad.	Pérdida de identificación cultural del lugar de origen
Autoestima	Algunos padres promueven la autoestima.	Existen algunos padres de familia con baja autoestima.
Organización	Padres de familia, asociados y organizados a nivel a nivel institucional a través de la Asamblea de padres de familia, Consejos Directivo de APAFA.	Solo el 20% de padres de familia participa en la organización.
Integración	Se encuentran en proceso de organización.	Los padres de familia están desintegrados por problemas de gestión de las anteriores directivas, que ha generado desconfianza entre ellos.
Valores	Existen padres de familia con solvencia moral, que permite la buena formación de sus hijos	Práctica de anti valores como la violencia familiar, hogares desintegrados, irresponsabilidad.
Compromiso	Algunos padres comprometidos con la tarea de la I.E	La mayoría de padres de familia son desinteresados con la educación de sus hijos.

DIRECTIVOS		
Directora	Muestra interés por mejorar el clima institucional – interrelacionándolas con diferentes actividades	Limitada comunicación con los padres de familia No toma decisiones para solucionar diferentes problemas de la I.E.
Sub directora	Muestra interés, dedicación, participación y conjunción en todas las tareas técnico-pedagógicas sin distinción alguna. Genera la cordialidad, el respeto y la integración entre el personal a su cargo.	No cumple a cabalidad sus funciones No muestra puntualidad y responsabilidad.
ADMINISTRATIVOS		
Secretaría	El trato de la secretaria es amable y cordial	Algunos de los administrativos no atienden con cordialidad a los padres de familia
Guardián	Mayor celo por conservar los bienes muebles e inmuebles.	Despreocupación por la seguridad interna y externa de la I.E.
Personal de Servicio	Contar con el personal calificado y consciente del cargo que desempeña.	Insuficiente personal de servicio para atender la demanda educativa
Personal auxiliar		No cumple su función.

CURRÍCULO		
Diversificación	<p>Posibilidad normativa de adecuar los contenidos y métodos a nuestra realidad de la I.E.</p> <p>Bibliografía suficiente que el colegio posee en la actualidad</p> <p>Disponibilidad para la utilización del tiempo en talleres de planificación curricular</p> <p>Las docentes cumplen con la elaboración de las unidades didácticas que contiene actividades, estrategias e indicadores de evaluación para lograr capacidades y actitudes</p>	<p>Se encuentra desactualizado el PCC, y varios de los docentes desconocen y no manejan al programar sus unidades. El PCC se encuentra incompleto. No se ajusta a las necesidades, intereses y demandas encontradas en la I.E.</p>
METODOLOGÍA		
Enfoque Pedagógico	<p>Está orientado a la aplicación del enfoque humanista, centrado en la persona, basado en el desarrollo cognitivo, socio cultural y científico. Enfoque centrado en el aprendizaje.</p>	<p>Algunos docentes, sobre todo en el nivel secundaria y educación alternativa continúan aplicando el enfoque conductista (Tradicional), centrado en la enseñanza</p>
Métodos y Técnicas	<p>Aplicación de estrategias activas que facilitan el proceso de aprendizaje</p> <p>Se combina formas de trabajo: individual, grupal y plenarias</p>	<p>Centrada en la actividad del maestro que es básicamente expositiva. Desconocimiento y aplicación de diversas técnicas, que permita que el aprendizaje sea más interesante y motivador para los educandos..</p>

MATERIAL EDUCATIVO Y EQUIPAMIENTO		
Pertinencia	Se cuenta con material , libros y cuadernos distribuidos por el MED	Los docentes y alumnos utilizan material educativo limitado, insuficientes para la cantidad de grados y secciones existentes en la institución El material educativo algunas veces no es pertinente, no se usa con frecuencia.
Calidad	Material educativo distribuido por el MED es de calidad.	La mayoría de material educativo elaborado por los docentes y alumnos no es de calidad, no duran.
Utilidad	Se aprovecha recursos de la comunidad	
Conservación		Los alumnos no tiene cuidado para la conservan el material y equipos, hay pérdida de libros
Innovador	Algunos docentes muestran interés por elaborar materiales innovadores, que responde al interés de los educandos.	
EVALUACIÓN		
Enfoque	Se considera la evaluación como una función pedagógica, y social, flexible y participativa.	La mayoría de docentes evalúan para calificar el aprendizaje de los niños y niñas, mas no toman decisiones para reforzar y mejorar los aprendizajes de los niños.
Criterios	Se evalúa por criterios que sirve de mayor información a los educandos sobre el logro de las capacidades	Algunos docentes presentan dificultad de evaluar por criterios
Indicadores	Formulación adecuada de	Dificultad de algunos docentes en elaborar

	indicadores	instrumentos de evaluación que responda a los indicadores
Instrumentos	Existencia de una variedad de instrumentos de evaluación	La mayoría de docentes elaboran pruebas escritas
Tipos	Se aplica la heteroevaluación.	Muy poco se aplica la autoevaluación y coevaluación
TUTORÍA		
Enfoque	Se orienta y atiende a los educandos de acuerdo a sus necesidades, problemas e intereses.	Aún existen docentes que no se preocupan por orientar y atender debidamente la problemática y necesidades de sus niños.
Perfil	Existen docentes comprometidos con su rol como tutores, con el desarrollo de la hora de tutoría, identificándose con los problemas de los alumnos.	La hora de tutoría la utilizan para el avance curricular de otras áreas. Las docentes no están capacitados en tutoría Algunas docentes muestran desinterés en los problemas de sus niños.

2.2 EXTERNO

VARIABLES INDICADORES	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
POBLACIÓN, FAMILIA Y SEXUALIDAD		
Presencia de emigrantes	Posibilidad de superación de estudios y trabajo	Crecimiento poblacional, aumento y extrema pobreza.
Estudiantes sin padre y/o madre	Existencia de albergues para menores	Niños y jóvenes no dedicados estudio, propensos a la de delincuencia. Y prostitución o con ocupación laboral a temprana edad.

Estudiantes con salud precaria.	Programa de salud integral para el educando	Alto índice de usuarios que limita una debida atención
Estudiantes desnutridos.		Regular índice de la población Cosomita con presencia de desnutrición
Violencia familiar /Abuso de Estudiantes	Programa de Educación y orientación sexual, programa de escuela de padres, Defensoría del niño y adolescente y de la mujer.	Inicio temprana al acto sexual, embarazo precoz, abuso sexual, desintegración familiar.
Servicios Básicos (Agua, desagüe, luz)	Cuenta con servicios básicos de agua, desagüe, luz	Uso desmedido de los servicios de luz y agua.
Identidad Sexual	Programa de educación sexual para Padres de Familia	Prima el machismo
CONSERVACIÓN DEL MEDIO AMBIENTE		
Contaminación del suelo, aire y agua.	Limpieza de calles por parte de la municipalidad Campañas para el cuidado y conservación del medio ambiente	Contaminación de torrera, existencia de basurales. Contaminación de aire por exceso de circulación de transporte urbano: autos, ómnibus , camiones, etc.
Ruidos molestos	Existe normatividad municipal	Falta control de ruidos.
Destrucción de Flora y Fauna.	Intervención de la policía ecológica, Ministerio de Salud y municipalidad distrital y provincial para preservación de las áreas verdes.	Falta de conciencia de los pobladores por mantener en condiciones adecuadas las áreas verdes.

III. PROPUESTA PEDAGÓGICA

3.1 PRINCIPIOS

La Institución educativa N° 2020 “Cosomito” tiene los siguientes principios:

- ❖ La educación debe desarrollar en los niños y niñas sus facultades y potencialidades inmanentes y trascendentales en el marco del respeto a la particularidad e individualidad de cada educando.

- ❖ Cultivar comportamientos éticos que hagan capaces de vivir en democracia y ejercer con responsabilidad sus libertades y sus obligaciones a partir de una formación adecuada en la práctica de valores de justicia, verdad y paz.
- ❖ La educación debe promover en los niños y niñas el sentimiento de responsabilidad y de superación hacia mejores niveles de vida, como fruto de su esfuerzo personal, autoestima y equilibrio emocional, propiciando una disciplina concebida como valor social que favorece el respeto mutuo y el dominio de sí mismo.
- ❖ Crear las mejores condiciones para que el conocimiento vaya acorde al avance científico y tecnológico de la cultura universal, asumiendo que este se hace fecundo cuando mejora la calidad de vida de la comunidad.
- ❖ Preparar a los niños y niñas para el trabajo con capacidad para integrarse al cambio y crear su propio trabajo productivo o emplearse en el trabajo competitivo.
- ❖ Fomentar la contribución de la familia en el proceso educativo como primeros responsables de la educación de sus hijos, para garantizar el entorno más apropiado para el desarrollo social y afectivo del educando.
- ❖ Promover una conciencia armoniosa y dinámica con la naturaleza propiciando la preservación del medio ambiente.
- ❖ Buscar la eficiencia y excelencia en el servicio educativo, mediante una organización bien estructurada en que la comunidad educativa cumpla eficientemente sus obligaciones y asuma sus responsabilidades frente a la institución.

3.2 PERFILES

DEL ALUMNO

DIMENSIONES	PERFIL IDEAL
SOCIO – AFECTIVA	<ul style="list-style-type: none"> ○ Demuestra seguridad en sí mismo y fuerte autoestima. ○ Valora la vida, trabaja con alegría y en equipo ○ Empieza a defender sus derechos y a cumplir sus deberes ○ Se identifica con realidad con su realidad sociocultural local, regional y nacional

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Trabaja en equipo, propone normas de convivencia, las cumple y las hace cumplir
COGNOSCITIVA	<ul style="list-style-type: none"> ○ Valora la realidad como primera fuente de información. ○ Contribuye a la solución de problemas, aportando con alternativas ○ Es analítico, crítico, creativo e innovador ○ Es capaz de adaptarse con flexibilidad al cambio ○ Utiliza instrumentos, equipos materiales y técnicas disponibles ○ Se comunica eficazmente ○ Se evalúa permanentemente en base a sus aciertos y errores, a sus logros y limitaciones
PSICOMOTORA	<ul style="list-style-type: none"> ○ Conoce, aprecia y cuida su cuerpo y construyendo a su desarrollo. ○ Adopta hábitos de conservación de su salud integral y de la salud colectiva ○ Demuestra habilidades y destrezas motoras ○ Se expresa corporalmente haciendo uso del espacio adecuado

DEL DOCENTE

DIMENSIONES	PERFIL IDEAL
PERSONAL	<ul style="list-style-type: none"> ○ Demuestra seguridad en sí mismo y fuerte autoestima ○ Es analítico, crítico y creativo: es un agente de cambio ○ Se evalúa continuamente para superarse constantemente ○ Muestra solidaridad y ética desde su propia práctica ○ Valora la necesidad de cambio para el progreso ○ Se proyecta al futuro ○ Está comprometido con su rol y con la institución.
PROFESIONAL	<ul style="list-style-type: none"> ○ Brinda experiencias variadas, ambiente de confianza, alegría y buen humor para que los estudiantes

ACADÉMICO	<p>aprendan disfrutando</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Proporciona la oportunidad y facilita los medios para que los alumnos realizan sus propias actividades ○ Organiza el ambiente para que el trabajo resulte estimulante al alumno y alumna ○ Brinda la oportunidad para los alumnos interactúen con su medio ambiente, investigando en el, observando situaciones, trabajando en equipo ○ Comprende que su rol fundamental es de crear condiciones favorables para que el alumno (a) valore y sea capaz de aportar y recibir conocimientos, participe libre y creativamente. ○ Es responsable de ampliar y actualizar sus conocimientos, de innovar contenidos, métodos, garantizar el proceso de aprendizaje eficientemente de sus alumnos.
SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> ○ Amigo de sus alumnos, a quién los considera como personas que necesitan afecto ○ Comprometido con el desarrollo de la institución educativa y de su comunidad.

DEL DIRECTOR

DIMENSIONES	PERFIL IDEAL
PERSONAL	<ul style="list-style-type: none"> ○ Se siente persona y se valora como tal ○ Emprendedor y entusiasta, con disposición para asumir responsabilidades y correr riesgos ○ Crítico, creativo, innovador.
PROFESIONAL ACADÉMICO	<ul style="list-style-type: none"> ○ Comprometido con el desarrollo profesional de los docentes, para ello promueve constantemente eventos de actualización ○ Comprende la importancia de trabajar y tomar decisiones en equipo ○ Capaz de tomar decisiones y delegar funciones y

	<p>establecer compromisos con los miembros de la comunidad educativa</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Preocupada por motivar al personal que labora con él ○ Actúa con firmeza en el trabajo, respetando el derecho que tienen los demás de expresar sus ideas, sentimientos y necesidades ○ Capaz de tomar decisiones oportunas y pertinentes y solucionar problemas
PROFESIONAL ADMINISTRATIVO	<ul style="list-style-type: none"> ○ Hábil para supervisar y monitorear ○ Hábil para administrar los recursos materiales y financieros
SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> ○ Sabe amar y sabe hacerse querer ○ Descubre la esencia de cada ser ○ Descubre al esencia de cada ser ○ Valora al personal docente y administrativo como personas ○ Sabe mantener las relaciones humanas y propicia el buen clima institucional ○ Mantiene relaciones con los padres de familia, con entidades culturales y sociales, con los medios de comunicación y otras instituciones ○ Genera una imagen favorable y adecuada de la I.E.

DE LOS PADRES DE FAMILIA

DIMENSIONES	PERFIL IDEAL
SOCIO CULTURAL - AFECTIVA	<ul style="list-style-type: none"> ○ Cariñosos y exigentes con sus hijos, que los lleven a saber transmitir seguridad y confianza ○ Comunicativo con sus hijos, fomentando integración y confianza en la familia

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Responsable de la educación de sus hijos, asumen plenamente la convicción de ser los primeros y principales educadores de sus hijos
COGNOSCITIVA	<ul style="list-style-type: none"> ○ Identificados con el colegio, con su proyecto educativo, con sus estilo de trabajo y con las disposiciones que se dan. ○ Respetuoso con sus docentes y su rol, considerándolos profesionales con dignidad, tanto en la forma como se refieren a ellos en casa, como cuando se establece comunicación directa en la I.E. ○ Comunicativo con el colegio, dispuesto a brindar el tiempo necesario para reuniones, entrevistas, asambleas, actividades donde su presencia sea requerida ○ Decidido a tratar con apertura y sinceridad la problemática, respetando instancias ○ Cumplidos en su compromiso con el colegio.

DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

DIMENSIONES	PERFIL IDEAL
	<ul style="list-style-type: none"> ○ La Institución Educativa Inicial es un lugar atractivo donde cada día se aprende cosas nuevas, se comparte, participa, crea y construye conocimientos ○ Donde docentes y niños y niñas bajo una dirección eficaz y democrática, con normas claras y propósitos definidos, planifican las actividades de manera cuidadosa y participativa ○ Donde con una organización adecuada se asume las responsabilidades y se participa en la toma de decisiones ○ Favorece un clima de comprensión y entendimiento entre todos los agentes involucrados en la institución (Directivos, docentes y padres de familia) y todos ellos

	<p>al servicio de los estudiantes que son su razón de ser.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Ofrece un gama rica y variada de ocasiones para que los alumnos y alumnas aprendan significativamente y desarrollen sentimientos y actitudes hacia los valores. ○ Alumnas y alumnos toman conciencia del significado de la verdad, justicia, honestidad, amistad solidaridad y paz.
--	---

3.3 EL DISEÑO CURRICULAR EN LA INSTITUCION EDUCATIVA

La Institución Educativa Inicial considera como base el Diseño Curricular Nacional y las Rutas del Aprendizaje, como documentos normativos, que contiene los aprendizajes fundamentales y básicos que deben desarrollar los estudiantes en cada nivel educativo, en cualquier ámbito del país, con calidad educativa y equidad. Que al mismo tiempo considera la diversidad humana, cultural y lingüista. Tiene una perspectiva humanista y moderna, toma en cuenta la centralidad de la persona, recoge la compleja realidad educativa, las tendencias pedagógicas actuales y los avances incesantes del conocimiento, la ciencia y la tecnología. La propuesta curricular propicia una práctica pedagógica que privilegia la participación activa y cooperativa de los estudiantes. En esta tarea, la labor del docente es generar situaciones favorables para la reflexión y la activación de los diversos procesos mentales y socio afectivas de los niños y niñas. En este sentido, el trabajo en el aula se caracteriza principalmente por lo siguiente:

- La creación de un clima afectivo que fomente una relación de empatía y de respeto mutuo, que favorezca una amplia reflexión de los niños y niñas, comprometiéndolos en una participación voluntaria para trabajar cooperativamente en interacciones de aprendizaje.
- La activación permanente de las experiencias y conocimientos previos, como punto de partida para abordar los conocimientos nuevos. De esta manera se propicia un aprendizaje significativo y funcional, que sea útil para la vida.
- La participación activa de los niños y niñas en el proceso de su aprendizaje, que favorezca progresivamente tanto la responsabilidad como la autonomía,

y que contribuya a la valoración del apoyo mutuo y el desarrollo de actitudes favorables para aprender a convivir. En este sentido, se incorpora la autoevaluación y la coevaluación en cada área curricular y en la Tutoría.

- La reflexión permanente de los niños y niñas sobre su propio aprendizaje (metacognición), de modo que puedan identificar oportunamente sus potencialidades y limitaciones, con la finalidad de aprender a aprender.
- El desarrollo articulado de las capacidades de las áreas para aprovechar la capacidad conectiva de todos los niños y niñas y favorecer la visión integral y holística.
- El empleo de estrategias didácticas que favorezcan las relaciones democráticas, el respeto hacia los demás y a las normas de convivencia, y que permitan la práctica consciente de deberes y derechos.

3.3 LINEAMIENTOS SOBRE EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES

El objetivo central de la evaluación es identificar y describir el nivel de logro de los aprendizajes, capacidades, conocimientos, valores y actitudes, debidamente articulados e integración. La evaluación de los aprendizajes está orientada principalmente al mejoramiento de sus procesos y resultados. Por ello, se la debe considerar como un acto educativo en el que alumnos y profesores aprendan de sus aciertos y errores. La comunicación de los resultados a los alumnos, padres y madres de familia, debe hacerse en forma permanente y oportuna y no sólo al finalizar un período lectivo en el que alumnos y profesores aprenden de sus aciertos y errores.

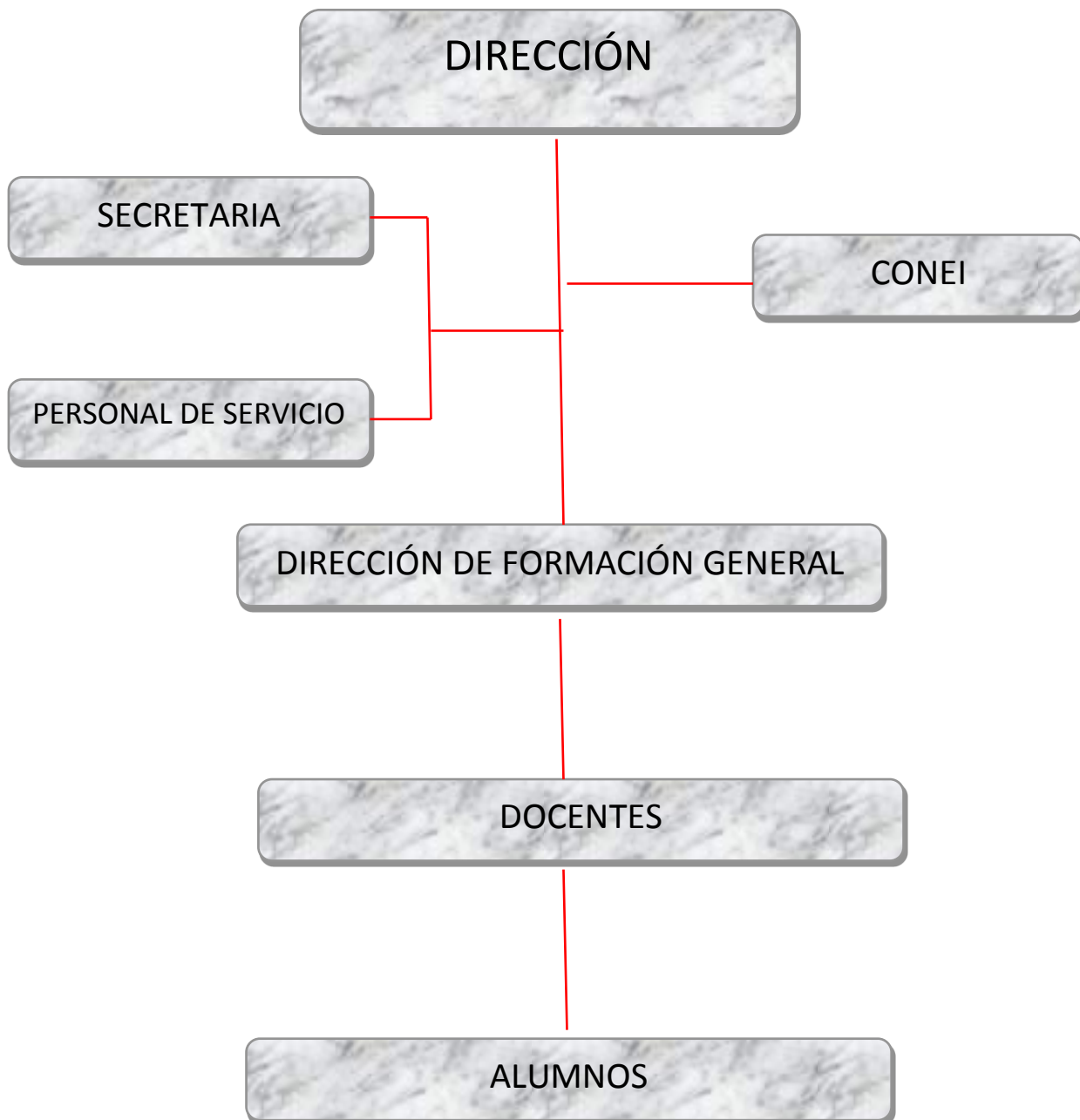
3.4 LINEAMIENTOS SOBRE TUTORÍA Y ORIENTACIÓN EDUCATIVA

La Tutoría es un servicio de acompañamiento socio-afectivo, cognitivo y pedagógico a los estudiantes que deben integrarse al desarrollo curricular y aportar al logro de los aprendizajes y a la formación integral, en la perspectiva del desarrollo humano. Los tutores deben elaborar el Plan de Tutoría de Aula que debe ser flexible y responder a las necesidades e intereses de los niños y niñas. Este plan debe hacerse teniendo en cuenta los instrumentos de gestión pedagógica de la Institución Educativa Inicial “Cosomito”.

IV. PROPUESTA DE GESTIÓN

4.1 ORGANIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL



ORGANIZACIONES DE APOYO DOCENTE

- Consejo Educativo Institucional (CONEI) conformado por miembros directivos, representantes de: docente, administrativos, padres de familia, alumnos y Exalumnos.
- Comité de Evaluación de docentes y administrativos: conformado por directivos, representantes de docentes, administrativos y padres de familia.
- Comité de altas y bajas
- Comité de Racionalización
- Comité de Educación ambiental
- Comité de Gestión de Riesgos
- Comité de Cruz Roja
- Comité del desayuno escolar.
- Comité de infraestructura.

ORGANIZACIONES DE APOYO ESTUDIANTIL

- Municipios Escolares
- Policía Escolar Cruz Roja
- Defensa civil
- Comités de aula
- Club de ciencias
- Club de lectura y producción de textos
- Club de deporte y cultura
- Defensoría de niños y adolescentes

ORGANIZACIÓN DE LOS PADRES DE FAMILIA

- Asociación de padres de familia
- Consejo Directivo de APAFA
- Comités de aula
- Escuela de padres

4.2 CONVIVENCIA Y DISCIPLINA ESCOLAR

La Institución educativa establecerá sus normas de convivencia en un proceso de concertación, las que se actualizarán permanentemente. Los niños y niñas, docentes y auxiliares de educación desarrollarán relaciones de respeto mutuo, tanto dentro como fuera de la Institución Educativa.

Son agentes de la convivencia escolar los directivos, tutores, profesores, auxiliares de educación, padres de familia, y los mismos niños y niñas dentro de la Institución y a través de las instancias de participación estudiantil, tales como Municipios escolares y Policía Escolar.

La Directora designará mediante Resolución Directoral a la docente la función de coordinador de tutoría, convivencia y disciplina escolar.

4.3 EL CLIMA INSTITUCIONAL

El personal directivo, docente y administrativo de la Institución Educativa, es responsable solidario de propiciar el mejor clima institucional que coadyuve al logro de los objetivos, facilitando la interacción de los actores en un escenario de gestión democrática, ética, eficaz, creativa y armoniosa. En Nuestra Institución Educativa, es necesario desarrollar un ambiente donde las personas se sientan libres y comprometidas con los objetivos institucionales, será posible si hay participación, respeto y buena comunicación en la toma de decisiones y en la ejecución de las acciones. Para lograr el buen clima institucional se realizará actividades de integración a través de talleres, reuniones, paseos, escuela de padres, y haciendo uso de estrategias adecuadas para resolver conflictos.

4.4 INFRAESTRUCTURA, EQUIPAMIENTO Y MATERIALES

Es responsabilidad de la Directora velar por la seguridad y salubridad que debe brindar el local escolar, con la participación de la APAFA, el CONEI para crear un ambiente agradable que favorezca los aprendizajes y el desempeño de los trabajadores de la Institución.

Es necesario y prioritario mantener la infraestructura, los ambientes de audiovisuales, aula de innovación, tutoría y orientación. También hay que adecuar el patio con una nueva solera. Pintar las paredes internas y externas

con pintura esmalte y pintura al agua. Mejorar las áreas verdes con la participación de los padres de familia y alumnado. Instalar portero eléctrico (Intercomunicador y chapa a control remoto)

Mejorar los servicios higiénicos.

4.5 EDUCACIÓN AMBIENTAL

La Institución Educativa Inicial “Cosomito” debe promover dentro y fuera del aula la educación Ambiental para el desarrollo sostenible, en el ambiente institucional y en su entorno comunal. Los temas ambientales y de desarrollo sostenible deben integrarse, interdisciplinar y transversalmente en la diversificación curricular, orientando con un carácter ético y globalizador, el conocimiento científico – tecnológico y enriqueciendo el manejo pedagógico.

4.6 COORDINACIÓN INTERSECTORIAL

La Institución Educativa Inicial coordinará con la Municipalidad Distrital de Chiclayo las acciones que permitan la calidad de los servicios educativos y el desarrollo integral de los niños y niñas; así como para que se complementen los programas de alimentación, salud y entrega de materiales educativos. Coordinará con el sector salud, la generación y conservación de ambientes saludables y el funcionamiento del seguro integral de salud. Se solicitará ayuda a las instituciones de la sociedad civil asegurándose que los acuerdos y convenios se ajusten a la normatividad legal vigente y a los lineamientos de política Educativa establecidos en el PEN y en el PER.

4.7 SUPERVISIÓN Y MONITOREO DE LA GESTIÓN EDUCATIVA

La Directora de la Institución educativa es el primer supervisor del sistema educativo nacional, como tal es responsable de organizar, conducir y evaluar los procesos de gestión institucional y pedagógica a nivel institucional, con la finalidad de: Optimizar la calidad de los aprendizajes y el desempeño docente. Evaluar continuamente el servicio educativo, Y crear espacios constantes de interaprendizaje, de reflexión y de sistematización de la práctica.

4.8 GESTIÓN DE RECURSOS DIRECTAMENTE RECAUDADOS

Son los recursos directamente recaudados: los ingresos generados por las entidades públicas y administrativas para mejorar en forma eficiente y eficaz el uso de los recursos financieros y materiales,

Programar y monitorear e informar de manera transparente de los ingresos y gastos de la Institución Educativa Inicial a la comunidad educativa. Y generar actividades económicas que posibiliten la recaudación de recursos económicos para la inversión en infraestructura, equipamiento e incentivos.

V. PROYECTOS

PROYECTO ESCUELA DE PADRES

I.E.I. COSOMITO

INTRODUCCIÓN

La **"Escuela de Padres" de la I.E. "Cosomito"** nace de un proyecto presentado por la comisión de Escuela para Padres en reunión general de profesores de nuestra Institución, que se llevará a cabo durante el año 2017 a través de cinco talleres los que detallaremos en las actividades propuestas. Los cuales estarán a cargo de profesionales especializados y la comisión dirigidos a Padres de Familia de nuestra Institución teniendo una meta de 260 Padres de Familia.

NECESIDAD DE CREAR ESCUELAS DE PADRES

Podemos mencionar 4 aspectos fundamentales a tener en cuenta:

La familia es un grupo insustituible. Su función es:

Transmisión de la vida- educación de los hijos

- Transmisión de cultura
- Transmisión del sentido de la vida
- Incorporación de los hijos a la sociedad

POR LO TANTO,

Educación y familia constituyen un binomio inseparable ya que y los padres por derecho natural son los primeros educadores Y quienes tienen esta responsabilidad. Deben cumplir esta misión. Aquí es donde tienen sentido las escuelas de padres.

OBJETIVOS

1. Asumir su rol de Padres con responsabilidad.
2. Sensibilización de los Padres de Familia con relación a la educación de sus hijos.
3. Organizar a los padres de familia para la participación activa en diferentes actividades de la Escuela de Padres.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Participan activamente los padres de familia en el desarrollo de los talleres.
2. Conocer e interpretar los derechos de los niños y niñas en talleres.

BENEFICIARIOS DIRECTOS

Los beneficiarios directos son los niños y niñas, los Padres de Familia y la comunidad a la que pertenecen.

RECURSOS HUMANOS

Está constituido por el equipo responsable de llevar a cabo el proyecto en cada institución y por quienes tendrán a su cargo los diversos talleres (docentes, profesionales, padres "orientadores familiares") y colaboradores para tareas de apoyo.

RECURSOS MATERIALES

Material didáctico necesario para el desarrollo de los talleres, carpetas, proyector multimedia, videos, papelotes, plumones, cintas, cartulinas etc.

METODOLOGÍA

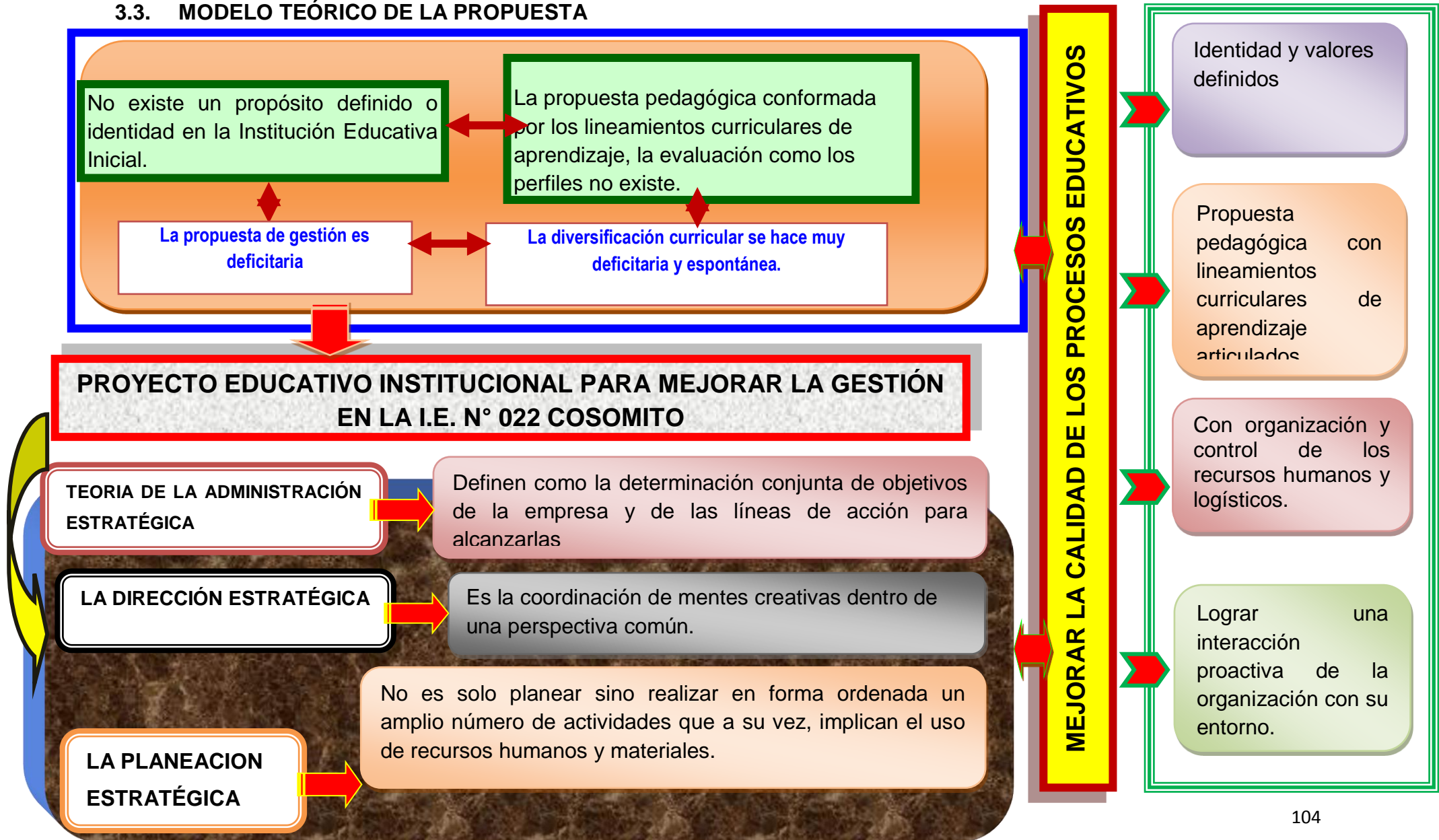
Los cursos tendrán el carácter de charlas - taller. Se pretende la participación activa de los padres asistentes.

EVALUACIÓN

Hay distintos tipos de evaluación:

- En primer lugar, al finalizar cada encuentro se realiza una evaluación con los padres participantes.
- Por otra parte, la Unión de Padres de Familia (UPF) deberán hacer una evaluación del equipo responsable y de la organización de las charlas.
- Finalmente, deberá evaluarse qué efecto han tenido las charlas - taller en la comunidad educativa.

3.3. MODELO TEÓRICO DE LA PROPUESTA



CONCLUSIONES

1. Si se planifica los procesos educativos en la institución N° 022 “Cosomito” - Chiclayo; entonces se logrará mejorar la gestión educativa; permitiendo el desarrollo de competencias académicas acorde con las perspectivas de la sociedad.
2. No existe un propósito definido o identidad en la Institución Educativa Inicial N° 022 “Cosomito” de Chiclayo por la carencia de la VISION y la MISION como los valores que direccionen el conjunto de actividades educativas que se van a ejecutar en cada periodo escolar.
3. La propuesta pedagógica conformada por los lineamientos curriculares de aprendizaje, la evaluación como los perfiles no existe; la labor educativa se realiza con la diversificación curricular realizada por los docentes en forma independiente.
4. La propuesta de gestión sobre los procesos en cuanto a la organización, el control como la estipulación en documentos de las actividades, los recursos humanos y logísticos es bastante deficitario.

RECOMENDACIONES

- 1.- Se sugiere al personal docente, administrativo y jerárquico de la Institución Educativa Inicial N° 022 “Cosomito” de Chiclayo; en forma urgente, socializar con el fin de planificar los procesos educativos y plasmarlos en el documento proyecto educativo institucional PEI que oriente la labor en bien de la formación y desarrollo institucional.
- 2.- Se sugiere a la Unidad de Gestión Educativa Local Lambayeque; la respectiva supervisión sobre el cumplimiento de la normatividad; respecto a que el PEI debe ser consensuado, es decir, el resultado de la planificación realizada por todo el personal en la Institución Educativa.

BIBLIOGRAFIA

- Aguerro, I[1990]. Hacia un programa regional para la formación de cuadros profesionales en planificación, gestión y administración de la educación en América Latina. Buenos Aires.
 - David, Fred R. [2008], “Administración Estratégica”. Decimo primera edición. Mexico A.C. Pearson Educación. 384 pp.
 - Menguzato y Renau [1995], “La Dirección Estratégica de la Empresa un Enfoque Innovador del Management”. S.P.I, 427 pp.
 - MINISTERIO DE EDUCACION DE COLOMBIA [1994], ”Reflexión sobre los Proyectos Educativos Institucionales” Bogota. 245 pp.
 - MINISTERIO DE EDUCACION DEL PERU [2009], “Resolución Ministerial N° 0341-2009-ED”. Publicado el 18 de noviembre.
 - Mintzberg H. y Quinn j. [1994], “El Proceso Estratégico, Conceptos y Casos” Colombia – Medellín. 345 pp.
 - Mintzberg, Henry. [1994], “La Caída y Ascenso de la Planeación Estratégica”. Harvard Business Review, Canadá, 432 pp .
 - Odiorne, George S. [1995], “Administración por Objetivos. Nuevo Sistema para la Dirección”. Ed. Limusa, México, 247 pp.
- Porter, Michael.[1995], “Ventajas Competitivas”. Ed. Free Press, New York, sp.
- Porter, Michael.[1998], “¿Qué es la Estrategia?.” Folletos Gerenciales, No8 1998, CCED, MES, La Habana Cuba, 44 pp.

- Quin, Robert E. [1996] “Sabiduría para el Cambio”./ Ed. Prentice Hall Hispanoamericana.
- Sc. Osmani Flores Espinoza. [1999]” CETDIR. ISPJAE, 89 pp..
- UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN MARCOS [2001], Tesis “Desarrollo de la Imagen Institucional del Colegio Santa María Matellini” presentada por Yasmin Karin Díaz Gavilán, Lima.

ANEXO 1



UNIDAD DE POST GRADO UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO
RUIZ GALLO

INSTITUCION EDUCATIVA INICIAL N° 022 “COSOMITO” DE CHICLAYO

TESISTAS:

- Torres Fernández, Teodosia
- Torres Ysique, Fidela Cruz

TESIS: “PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PARA MEJORAR LA GESTIÓN EN LA I.E.
N° 022 COSOMITO, DE LA URBANIZACIÓN PATAZCA, DISTRITO DE CHICLAYO. 2015”

GUIA DE OBSERVACION SIMPLE

PRACTICA DE VALORES	DIRECTIVO		DOCENTES		ADMINISTRATIVOS		OBSERVACIONES
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Justicia							
Libertad y Autonomía							
Respeto y Tolerancia							
Solidaridad							

ANOTACIONES

**INSTITUCION EDUCATIVA INICIAL N° 022 “COSOMITO” DE CHICLAYO****GUIA DE OBSERVACION DOCUMENTAL****TESISTAS:**

- Torres Fernández, Teodosia
- Torres Ysique, Fidela Cruz

TESIS: “PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PARA MEJORAR LA GESTIÓN EN LA I.E. N° 022 COSOMITO, DE LA URBANIZACIÓN PATAZCA, DISTRITO DE CHICLAYO. 2015”

IDENTIDAD DE LA INSTITUCION EDUCATIVA

1.- Existencia de la visión si () no ()

2.- Existencia de la misión si () no ()

3.- ¿Los valores se encuentran plasmados en los directivos?

Justicia si () no ()

Libertad y autonomía si () no ()

Respeto y tolerancia si () no ()

Solidaridad si () no ()

¿Los valores se encuentran plasmados en los docentes?

Justicia si () no ()

Libertad y autonomía si () no ()

Respeto y tolerancia si () no ()

Solidaridad si () no ()

¿Los valores se encuentran plasmados en los administrativos?

Justicia si () no ()

Libertad y autonomía si () no ()

Respeto y tolerancia si () no ()

Solidaridad si () no ()

¿Los valores se encuentran plasmados en los alumnos?

Justicia si () no ()

Libertad y autonomía si () no ()

Respeto y tolerancia si () no ()

Solidaridad si () no ()

DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DE LA INSTITUCION EDUCATIVA

4.- Aplicación del Análisis Interno (Fortalezas y Debilidades) si () no ()

5.- Aplicación del Análisis Externo (oportunidades y Amenazas) si () no ()

PROPUESTA PEDAGÓGICA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA

6.- Existencia del Diseño Curricular Diversificado si () no ()

PROPUESTA DE GESTION DE LA INSTITUCION EDUCATIVA

7.- Existencia de Principios de la Institución Educativa si () no ()

8.- Sobre los procesos

¿Se encuentra organizados/as?

Las actividades si () no ()

Recursos humanos si () no ()

Recursos logísticos si () no ()

¿Existe control de?

Las actividades si () no ()

La labor docente si () no ()

La labor administrativa si () no ()

¿Utilizan los documentos?

PEI si () no ()

PCI si () no ()

MOF si () no ()

RI si () no ()

PROYECTOS DE MEJORAMIENTO DE LA INSTITUCION EDUCATIVA

9.- Existencia de Proyectos Pedagógicos si () no ()

10.- Existencia de Proyectos Institucionales si () no ()

DEFINICION DE OBJETIVOS INSITUCIONALES

11.- Existencia de objetivos anuales si () no ()

PROPUESTA DE ACCION

- 12.- Cumplimiento de los compromisos del personal si () no ()
- 13.- Cumplimiento de las funciones del personal si () no ()
- 14.- Cumplimiento de la normatividad vigente si () no ()

PROCESOS EDUCATIVOS

15.- En lo pedagógico:

¿Existe desarrollo de aprendizajes? si () no ()

Si es sí ¿Qué porcentaje? _____

¿Hay Innovaciones educativas? si () no ()

Si es sí ¿Cuántos proyectos de innovaciones educativas? _____

16.- En lo Institucional:

¿Existe Interacción con los Padres de Familia? si () no ()

¿Existen proyectos de mejoramiento? si () no ()

Si es sí ¿Cuántos proyectos de mejoramiento institucional hay? _____

17.- Existencia de Panel de Valores si () no ()

18.- Actualización del Plan de Estudios si () no ()

19.- Diversificación de los Diseños Curriculares si () no ()

Si es sí ¿Cuántos diseños están diversificados? _____

20.- Innovación de los lineamientos metodológicos si () no ()

Si es sí ¿Cuántas programaciones curriculares lo representan? _____

PARTICIPACION DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA

21.- Participación de los padres de familia: siempre () a veces () nunca ()

21.- Participación de la municipalidad: siempre () a veces () nunca ()

21.- Participación de la UGEL: siempre () a veces () nunca ()

**INSTITUCION EDUCATIVA INICIAL N° 022 “COSOMITO” DE CHICLAYO****ENCUESTA**

Estimados colegas; reciban el cordial saludo, y a la vez solicito su participación en el llenado de la presente encuesta realizada con el objetivo de Proponer la planificación del trabajo educativo, mediante la elaboración del Proyecto Educativo Institucional PEI en común acuerdo entre directivos, docentes y personal administrativo que permita lograr una buena gestión de los procesos educativos. Sus respuestas serán anónimas, por lo que pido a ustedes la correspondiente veracidad. Se agradece anticipadamente su valioso aporte.

DATOS GENERALES

¿Qué cargo ocupa Usted?

Directivo () Docente () Administrativo ()

¿Tiempo de servicios ? _____ años

IDENTIDAD DE LA INSTITUCION EDUCATIVA

1.- ¿Existe una visión en la Institución Educativa?

si () no ()

2.- ¿Existe una misión en la Institución Educativa?

si () no ()

3.- ¿Practican los directivos los valores de?

Justicia si () no ()

Libertad y autonomía si () no ()

Respeto y tolerancia si () no ()

Solidaridad si () no ()

¿De qué manera los vivencian?

.....

¿Practican los docentes los valores de?

Justicia si () no ()

Libertad y autonomía si () no ()

Respeto y tolerancia si () no ()

Solidaridad si () no ()

¿De qué manera los vivencian?

¿Practican los administrativos los valores de?

Justicia si () no ()

Libertad y autonomía si () no ()

Respeto y tolerancia si () no ()

Solidaridad si () no ()

¿De qué manera los vivencian?

¿Practican los alumnos los valores de?

Justicia si () no ()

Libertad y autonomía si () no ()

Respeto y tolerancia si () no ()

Solidaridad si () no ()

¿De qué manera los vivencian?

¿Practican los padres de familia los valores de?

Justicia si () no ()

Libertad y autonomía si () no ()

Respeto y tolerancia si () no ()

Solidaridad si () no ()

¿De qué manera los vivencian?

DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DE LA INSTITUCION EDUCATIVA

4.- ¿Se aplica el Análisis Interno (Fortalezas y Debilidades) en la I.E.?

si () no ()

5.- ¿Se aplica el Análisis Externo (oportunidades y Amenazas) en la I.E.?

si () no ()

PROPUESTA PEDAGÓGICA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA

6.- ¿Se ha realizado la diversificación curricular del Diseño Nacional?

si () no ()

PROPUESTA DE GESTION DE LA INSTITUCION EDUCATIVA

7.- Existen Principios en la Institución Educativa

si () no ()

¿Si la respuesta es sí, cuáles son?

.....

8.- Sobre los procesos

¿Se encuentra organizados/as?

Las actividades si () no ()

Recursos humanos si () no ()

Recursos logísticos si () no ()

¿Existe control de?

Las actividades si () no ()

La labor docente si () no ()

La labor administrativa si () no ()

¿Utilizan los documentos?

PEI si () no ()

PCI si () no ()

MOF si () no ()

RI si () no ()

PROYECTOS DE MEJORAMIENTO DE LA INSTITUCION EDUCATIVA

9.- ¿Se han presentado Proyectos Pedagógicos?

si () no ()

¿Cuáles conoce usted?

.....

10.- ¿Se han presentado Proyectos Institucionales?

si () no ()

¿Cuáles conoce usted?

.....

DEFINICION DE OBJETIVOS INSITUCIONALES

11.- ¿Hay objetivos anuales en la Institución Educativa?

si () no ()

PROPUESTA DE ACCION

12.- ¿Cumple sus compromisos el personal?

si () no ()

Si es sí ¿Qué porcentaje? %

13.- ¿Cumple sus funciones el personal?

si () no ()

Si es sí ¿Qué porcentaje? %

14.- ¿Se cumple la normatividad vigente?

si () no ()

Si es sí ¿Qué porcentaje? %

PROCESOS EDUCATIVOS

15.- En lo pedagógico:

¿Existe desarrollo de aprendizajes?

si () no ()

Si es sí ¿Qué porcentaje?

¿Hay Innovaciones educativas?

si () no ()

Si es sí ¿Cuántos proyectos de innovaciones educativas? _____

16.- En lo Institucional:

¿Existe Interacción con los Padres de Familia? si () no ()

¿Existen proyectos de mejoramiento? si () no ()

Si es sí ¿Cuántos proyectos de mejoramiento institucional hay? _____

17.- ¿Hay en la Institución Educativa el Panel de Valores? si () no ()

18.- ¿El Plan de Estudios está actualizado? si () no ()

19.- ¿Los diseños curriculare4s están diversificados? si () no ()

Si es sí ¿Qué porcentaje está diversificado? _____ %

20.- ¿Se han innovado los lineamientos metodológicos? si () no ()

Si es sí ¿Porcentaje de programaciones curriculares innovadas? _____ %

PARTICIPACION DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA

21.- ¿Participan los padres en el proceso educativo?

siempre () a veces () nunca ()

Si la respuesta es sí: ¿De qué forma?

.....

21.- ¿Participa la municipalidad en el proceso educativo?

siempre () a veces () nunca ()

Si la respuesta es sí: ¿De qué forma?

.....

21.- ¿Participa la UGEL en el proceso educativo?

siempre () a veces () nunca ()

Si la respuesta es sí: ¿De qué forma?

.....

MUCHAS GRACIAS