



**UNIVERSIDAD NACIONAL
“PEDRO RUIZ GALLO”**



**FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO
SOCIALES Y EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSTGRADO**

**LA ADMINISTRACION ESTRATEGICA DE PETER
DRUCKER COMO PROGRAMA DE CAPACITACION PARA
LA ELABORACION DEL PROYECTO EDUCATIVO
INSTITUCIONAL DE LA I.E. NUESTRA SEÑORA DE FATIMA
DEL DISTRITO DE CHICLAYO.**

TESIS

**PRESENTADA PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA
EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GERENCIA
EDUCATIVA ESTRATÉGICA.**

PRESENTADA POR:

LIC. JUANA GLADYS GARCÍA CELIS

Lambayeque – 2015

**LA ADMINISTRACION ESTRATEGICA DE PETER DRUCKER COMO
PROGRAMA DE CAPACITACION PARA LA ELABORACION DEL
PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL DE LA I.E. NUESTRA SEÑOR
DE FATIMA DEL DISTRITO DE CHICLAYO.**

PRESENTADO POR:

Juana Gladys García Celis
AUTORA

Dr. Maximiliano Plaza Quevedo
ASESOR

Presentada a la Universidad de Postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Para optar el Grado de: **MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN EN GERENCIA EDUCATIVA ESTRATEGICA.**

APROBADO POR:

Mg. Sc. Juan López Cubas
PRESIDENTE

Mg. Sc. Victoria Lara Vargas
SECRETARIO

Mg. Sc. Ebert Fernández Vásquez
VOCAL

DEDICATORIA

A Dios, por ser quien me guía en todo momento

**A mis Padres, que me asisten con su
amor y bendiciones en la lucha por ser
mejor cada día.**

AGRADECIMIENTOS

A mis padres, Raúl y Bertha

**A mi gran amor, mi esposo José por su
compresión y Constante apoyo**

A mis hermanos y sobrinos

A la memoria de mis abuelos

Carmen e Ignacio.

INDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
RESUMEN	6
ABSTRACT	7
INTRODUCCION	8

CAPITULO I

1. ANALISIS DEL OBJETO DE ESTUDIO	11
1.1. UBICACIÓN	11
1.2. ANÁLISIS HISTÓRICO CONTEXTUAL DEL PROCESO DE GESTIÓN	13
1.3. CARACTERISTICAS DEL OBJETO DE ESTUDIO	17
1.4. METODOLOGÍA DE ESTUDIO	22

CAPITULO II

2.0. MARCO TEORICO	27
2.1. ANTECEDENTES.	27
2.2. ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA	30
2.3. ENFOQUE ESTRATÉGICO PARA LA GESTION DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS Y PARA EL DESARROLLO DE PROYECTOS EDUCATIVOS INSTITUCIONALES.	33
2.4. LA ADMINISTRACIÓN ESTRATEGICA DE PETER DRUCKER	34
2.5. TEORÍA DE LOS RECURSOS Y CAPACIDADES	38
2.6. TEORÍA DE LA GESTIÓN EDUCATIVA	39

CAPÍTULO III

3.0. RESULTADOS DE LA INVESTIGACION	42
3.1 ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS DATOS.	42
3.2 PROPUESTA TEORICA: "PROGRAMA DE CAPACITACION PARA ELABORAR EL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCION EDUCATIVA "NUESTRA SEÑORA DE FATIMA"- CHICLAYO.	74
3.2.1. INTRODUCCIÓN	74
3.2.2. objetivos	74
3.2.3. Contenido	75
3.2.4. Organización del Trabajo	76
3.2.5. Propuesta Pedagógica	77

3.2.6. Propuesta de Gestión	78
3.2.7. Metodología	81
CONCLUSIONES	82
RECOMENDACIONES	83
BIBLOGRAFÍA	83
ANEXOS	85

RESUMEN

El Proyecto Educativo Institucional (PEI) es un modelo que parte de la realidad institucional mediante la elaboración de un diagnóstico, permitiendo priorizar opciones, dichas acciones se debe planificar metodológicamente en cada uno de los pasos en su elaboración, sin embargo esta metodología ni se ha realizado en el PEI de la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima del Distrito de Chiclayo.

El PEI de la institución educativa generando con ello que la gestión de la Institución no proponga o tienda a una educación de calidad. .

También, el PEI se constituye como una herramienta que tiene toda institución educativa para delinear una propuesta general. Debe ser iterado como un proceso que siempre se construye colectivamente, donde la institución se mantiene fortaleciendo su identidad, su misión y visión y por lo tanto si falta la participación de sus integrantes surgen dificultades que repercuten en su elaboración y ejecución de dicho proyecto, lo que nos conducen a una educación de baja calidad.

Es por ello que la Gestión Educativa, debe tender a lograr sus objetivos y metas educacionales, atendiendo las necesidades básicas de los alumnos, de los padres de familia, de los docentes y de la comunidad toda, en post de un modelo de país solidario, ético y participativo, proponiendo como modelo la Administración Estratégica de Peter Drucker, como **PROGRAMA DE CAPACITACION PARA LA ELABORACION DEL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL.**

Los resultados obtenidos demuestran que es realmente necesario tener una metodología para la elaboración del PEI, para que los docentes, directivos, personal administrativo, padres de familia y estudiantes, comprendan, participen y controlen el proceso de elaboración de un PEI, como herramienta matriz para una educación de calidad y pertinencia.

PALABRAS CLAVES: administración estratégica, programa de capacitación y proyecto educativo institucional

ABSTRACT

The Institutional Education Project (PEI) is a model of institutional reality by developing a diagnosis, allowing prioritize options, such actions should be planned methodically in each of the steps in processing, no clutch this methodology nor has made in the PEI of School Our Lady of Fatima District Chiclayo.

PEI educational institution thereby generating the management of the institution should not propose or tends to quality education. .

Also, the PEI was established as a tool having any educational institution to outline a general proposition. Difficulties that affect their development and implementation of the project should er iter íderse as a process that always collectively constructed, where the institution is maintained strengthening their identity, mission and vision and therefore if the participation of its members lack arise, what lead us to a low quality education.

That is why educational management should aim to achieve its objectives and educational goals, meeting the basic needs of students, parents, teachers and the entire community, post a united country model, ethical and participatory, proposing a model Strategic Management of Peter Drucker, as tRAINING PROGRAM FOR THE DEVELOPMENT oF INSTITUTIONAL EDUCATION PROJECT.

The results show that it is really necessary to have a methodology for a preparation of PEI, so you teachers, administrators, staff, parents and students understand, participate and monitor the process of developing an IEP, as a tool matrix for education quality and relevance.

KEYWORDS: strategic administration, training program and institutional educational project

INTRODUCCION

La administración es todo un proceso que incluye (en términos generales) planificación, organización, dirección y control para un adecuado uso de los recursos de la organización (humanos, financieros, tecnológicos, materiales, de información) y para la realización de las actividades de trabajo. Tiene el propósito de lograr los objetivos o metas de la organización de manera eficiente y eficaz; es decir, lograr los objetivos con el empleo de la mínima cantidad de recursos.

Es importante conocer acerca de las organizaciones institucionales y su administración pues estas forman parte del quehacer cotidiano, están presentes en el pasado, presente y futuro del entorno social en el que se encuentran.

El éxito o fracaso de la institución, dependerá de cómo los responsables directivos encargados del proceso enseñanza-aprendizaje la administren.

El sentido social de la educación requiere una aproximación estratégica a la administración en forma equilibrada, no agresiva ni radical, tomando como base las necesidades de la comunidad educativa para planificar estrategias de satisfacción sustentadas en la calidad y el mejoramiento continuo institucional. Pero no es sencillo conformar a toda la comunidad educativa- institucional, dada la multiplicidad de expectativas que convergen o divergen en relación al servicio global que brinda la Institución. También interviene la subjetividad en la valoración del servicio que los trabajadores ofrecen a la Institución, que se manifiesta en diferentes niveles de satisfacción que van desde la alta conformidad hasta la baja conformidad con la administración institucional.

Como consecuencia la pregunta central de la investigación es: ¿De qué manera el diseño de un Programa de Capacitación logrará elaborar el proyecto educativo institucional en la institución educativa “Nuestra Señora De Fátima”- Chiclayo?

El Objetivo General es: Diseñar un Programa de Capacitación para elaborar el proyecto educativo institucional en la institución educativa “Nuestra Señora De Fátima”- Chiclayo, teniendo como Objetivos Específicos: Analizar la administración institucional de la Institución Educativa “Nuestra Señora De Fátima”; Investigar los procesos de gestión y desarrollo institucional del ámbito de estudio; y la Elaboración de la propuesta en relación al propósito de la investigación.

Para tal efecto formulamos la siguiente hipótesis: “Si se diseñar un Programa de Capacitación sustentada en la teoría de Peter Drucker, entonces se lograra elaborar el proyecto educativo institucional en la institución educativa “Nuestra Señora De Fátima”- Chiclayo.

Campo de Acción: Programa de Capacitación para para elaborar el proyecto educativo institucional en la institución educativa “Nuestra Señora De Fátima”- Chiclayo.

Metodológicamente aplicamos una encuesta a los docentes y otra a los padres de familia. Por otro lado, las encuestas estuvieron orientados a comprender sus perspectivas. Los indicadores que se manejaron para la aplicación de estos instrumentos están en relación directa con los temas propuestos en el Programa de Capacitación programados.

El esquema capitular de la tesis está definido por tres capítulos.

En el capítulo I realizamos el análisis del problema de estudio. Comprende la ubicación geográfica, breve descripción de la I.E., lo histórico tendencial y contextual del objeto de estudio y la metodología empleada.

En el capítulo II concretizamos el marco teórico, el cual está comprendido por la síntesis de las principales teorías que sustentan la propuesta, figurando la Teoría de la Administración estratégica de Peter Drucker y otras. Las teorías como los antecedentes permiten ver el por qué y el cómo de la investigación.

En el capítulo III analizamos los datos recogidos de la guía de observación y encuestas. Luego elaboramos la propuesta en base a las teorías mencionadas. Los elementos constitutivos de la propuesta son: Realidad problemática, objetivos, fundamentación, estructura, cronograma, presupuesto y financiamiento. La estructura de la propuesta como eje dinamizador está conformada por tres estrategias con sus respectivas temáticas.

Finalmente, conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.

CAPITULO I

1. ANALISIS DEL OBJETO DE ESTUDIO

1.1 UBICACIÓN

El ámbito de la investigación es la I.E Nuestra Señora de Fátima del distrito de Chiclayo, que está ubicado en la costa norte del Perú a 27m.s.n.m y a 58 Km de la frontera con el Ecuador. Dista a 763Km al Nor Oeste de la ciudad de Lima.

Chiclayo fue fundada bajo el nombre de Santa María de los Valles de Chiclayo en 1723; elevada a la categoría de villa en 1827, por decreto del Presidente Mariscal José de La Mar; y en 1835, durante el gobierno de presidente, coronel Felipe Santiago Salaverry le fue conferido el título de «Ciudad Heroica»; actualmente se le conoce como la “Capital de la amistad”, por la amabilidad y calidez de su gente

Su área geográfica se ubica en la margen derecha del río Reque y a 41Km de dicho río. Tiene un clima placentero con una temperatura anual de 22.3°C llegando en verano a superar los 32°C

Chiclayo cuenta con una extensión territorial de 252.39Km². Limita al norte con Picsi y José Leonardo Ortiz, al sur, con los distritos de La Victoria y Monsefú, al este con el distrito de Pomalca y al oeste con Pimentel.

La ciudad de Chiclayo es la cuarta ciudad más poblada del país, alcanzando oficialmente y según proyecciones del INEI del año 2012, los 583.159 habitantes.

La I.E Nuestra Señora de Fátima que fue creada por R.D N° 00059 del 18 de marzo de 1981, en el pueblo joven Buenos Aires, distrito y provincia de Chiclayo, departamento de Lambayeque. En la actualidad brinda un servicio educativo en los tres niveles Educación Inicial, Primaria y Secundaria en turno diurno: mañana y tarde contando con 1 directora general, 1 Subdirectora del

nivel primario, 1 subdirectora del nivel secundario, 60 docentes ,8 personal Administrativo.

Nuestra I.E es aquella que pretende lograr la formación integral de los educandos mediante un adecuado proceso educativo, que les permita la plena realización personal, familiar y social buscando la participación y cooperación de la familia y la comunidad en la gestión educativa los servicios y en los servicios que ofrece para fortalecer la conciencia cívica patriótica que le permita lograr una educación para la paz y la integración nacional

Desde hace buen tiempo existe una fuerte preocupación con relación a los Proyectos Educativos Institucionales (PEI). Se percibe que es escasa utilidad como herramienta para la toma de decisiones y como referente que guía los destinos de una institución educativa. Conviene aclarar que las críticas no se centran en la necesidad o no de su existencia en las instituciones educativas, pues es muy importante que lo tengan. Los problemas tienen que ver con las metodologías de elaboración y lo que esencialmente deberían buscar como resultados.

Un reciente estudio realizado como muestra por el Banco Mundial sobre la Educación Básica en la Región Junín es muy ilustrativo de la actual situación del proceso de formulación de los PEI que viene atravesando a nivel nacional nuestro Perú, luego de cuatro años de haber sido promulgada la Ley General de Educación, que establece que la gestión de la institución educativa debe guiarse por el Proyecto

Educativo Institucional (PEI), solo un tercio de las escuelas visitadas han elaborado su PEI. Lo que es peor, cerca de la mitad no tiene sus objetivos institucionales escritos en ninguna parte. En cuanto a objetivos de aprendizaje, el 40% de las escuelas ni siquiera han elaborado su planificación curricular. En la práctica, el proceso de preparación del PEI pocas veces involucra al conjunto de la comunidad educativa, como lo establece la ley .del profesorado.

Según reportes de la UGEL, es frecuente encontrar instituciones educativas que no elaboran su propio PEI, sino que lo copian o compran de otra institución para cumplir con lo establecido en la norma y tener al día todos los documentos técnicos pedagógicos requeridos.

Los objetivos que encontramos en los PEI revisados .tienden a ser muy complejos Promover la investigación activa en el marco de los valores que forman toda una concepción de vida del alumno y la sociedad y le ayuda a dar una interpretación coherente de la fe Fomentar y practicar valores actitudes y habilidades y sobre todo ambicioso.

Generalizar la igualdad de oportunidades a todos los peruanos para el acceso a una educación de calidad o brindar una educación acorde con los retos educativos, con el compromiso pleno de cambiar nuestra sociedad

1.2 ANÁLISIS HISTÓRICO CONTEXTUAL DEL PROCESO DE GESTIÓN

Para la teoría de la administración 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.

A nivel mundial existen nuevas corrientes e innovaciones pedagógicas en nuestro país, la Ley General de Educación promueve una transformación de concepciones y de prácticas pedagógicas lo cual permite establecer una organización escolar distinta que cree propicios para aprender todo este movimiento exige una revisión de las prácticas educativas tradicionales repetitivas que impiden el desarrollo integral de la persona, la producción de ciencia y tecnología y la formación de un auténtico ciudadano

El mundo actual ha sufrido cambios profundos en el ámbito educacional; por lo tanto, nuestro país no es ajeno a los nuevos enfoques educativos, por eso para llevar a cabo un diagnóstico de las amenazas a las

que tenemos que hacer frente y cuales debe responder el Proyecto Educativo Institucional.

Es conocido que se han realizado conferencias en torno a las tendencias actuales de la educación en el mundo como la “Declaración mundial sobre educación para todos” (Jomtiem, 1990), Cumbre mundial en favor de la infancia (Nueva York, 1990) Conferencia Mundial De las Naciones Unidas sobre el medio ambiente y el desarrollo (Rio de Janeiro, 1992), Conferencia Mundial de la Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y Desarrollo (El Cairo, 1994) , Conferencia de las Américas sobre Educación para América Latina y el Caribe 2002- 2017

En nuestro país tenemos la documentación del Foro Nacional por la Educación, el Diseño Curricular Nacional, Proyecto Educativo Nacional, Proyecto Educativo Regional, Ley General de Educación N°28044

En este contexto se proyectan ideas en torno a la educación actual las cuales son relevantes para proyectar el P.E.I de nuestra institución

Existe la preocupación de contextualizar el estudio de la gestión educativa en América Latina, examinándola en el ámbito de su historia política y cultural. Esta hipótesis se basa en que el actual estado del conocimiento en el campo de la administración de la educación es el resultado de un largo proceso de construcción histórico del cual todos participamos.

Emilio Murillo (1993) indica que toda búsqueda de alternativas de solución a los enormes problemas actuales de la educación en el país, tiene que empezar con una mirada retrospectiva para identificar las tendencias de su desarrollo y así poder avizorar el futuro.

Elda Conde (2006) indica que la función actual de la dirección es interpretar los objetivos propuestos por la organización y transformarlos en acción organizacional mediante la planeación, la organización, la ejecución y el control de todas las actividades realizadas en las áreas y niveles de la institución con el fin de alcanzar tales objetivos de manera óptima y acorde

con los nuevos avances de la ciencia. El control es una función esencial del proceso directivo que comprende todas las acciones que se emprenden para garantizar que las actividades reales coincidan con las actividades planificadas. La necesidad de control es mayor en la medida en que las Instituciones educativas se enfrentan a un entorno dinámico y cambiante, a un mayor nivel de incertidumbre y a una alta rivalidad competitiva.

La gestión educativa data de los años sesenta en Estados Unidos, de los años setenta en el Reino Unido y de los años ochenta en América Latina. Es por lo tanto, una disciplina de desarrollo muy reciente. Por ello, tiene un bajo nivel de especificidad y de estructuración. Por estar en un proceso de búsqueda de identidad y ser aún una disciplina en gestación, constituye un caso interesante de relación entre teoría y práctica. La gestión educativa busca aplicar los principios generales de la gestión al campo específico de la educación. El objeto de la disciplina, es el estudio de la organización del trabajo en el campo de la educación. Por lo tanto, está determinada por el desarrollo de las teorías generales de la gestión y los de la educación. Pero no se trata de una disciplina teórica. Su contenido disciplinario está determinado tanto por los contenidos de la gestión como por la cotidianidad de su práctica. La gestión educativa se constituye por la puesta en práctica de los principios generales de la gestión y de la educación. En este sentido es una disciplina aplicada, es un campo de acción. En el período actual la práctica está altamente influenciada por el discurso de la política educativa y por cierto, por los esfuerzos desplegados en la ejecución de las políticas educativas. Por lo tanto, su contenido tiende a avanzar en medio de los cambios que se producen en las políticas educativas, las presiones para implementar la política en vigor y por su práctica en sí, es decir, la que resulta de los ajustes de la práctica con las presiones “desde arriba”. Por este hecho, es de notar que la gestión educativa no es solamente pragmática.

En su estado actual, la gestión educativa es una disciplina en gestación en la cual interactúan los planos de la teoría, los de la política y los de la pragmática. Entonces, como puntos metodológicos, para comprender la naturaleza del área de la gestión educativa es necesario conocer los

planteamientos teóricos subyacentes en las disciplinas madres que la generan y la contienen: el área de la gestión y el área de la educación; y entender el sentido y los contenidos de las políticas educativas

Es sólo a partir de la segunda mitad del siglo XX que se puede hablar propiamente de la Gestión como campo disciplinario estructurado. Al interior de este campo es posible distinguir algunas corrientes. Una de ellas emerge de la perspectiva de la experiencia, cuando algunos empresarios como Chester Bernard (ATT) o Alfred Sloan (General Motors), en los años sesenta comienzan a escribir sus experiencias en la administración de grandes empresas. Esta corriente ha tenido una gran influencia en el desarrollo del enfoque casuístico aplicado al campo de la gestión, es decir el enfoque de la gestión a partir de las experiencias concretas de gestión. Esta corriente se transfiere a los enfoques casuísticos de una de las corrientes de la gestión educativa predominantes en los Estados Unidos. Una de las dificultades de esta corriente, particularmente fuerte en los libros y revistas de Estados Unidos, es que si bien se refieren a situaciones concretas (situaciones que dan origen a recomendaciones acerca de cómo enfrentar una situación específica), el enfoque empírico resulta en que los temas de gestión salten de una temática a otra, sin lograr profundizar en la comprensión de los mecanismos que rigen la situación específica y como tampoco construir el sentido de la situación. Las otras corrientes emergen del pensamiento más teórico y están ligadas a los modelos de gestión tales como el normativo, el prospectivo, el estratégico, el estratégico situacional, calidad total, reingeniería y comunicacional. Pero previo a ello, es necesario focalizar conceptualmente lo que se entiende por gestión.

En la gestión de la educación, se destaca la importancia de la democracia como una forma de gobierno y de la participación como estrategia administrativa.

. En estudios recientes y experiencias innovadoras en el campo de la educación insisten en la necesidad de que la escuela, al igual que la comunidad local, se debe autogobernar conquistando mayores niveles de autonomía y descentralización administrativa.

1.3 CARACTERISTICAS DEL OBJETO DE ESTUDIO

La gestión educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos educativos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales.

Desde lo pedagógico, promueve el aprendizaje de los estudiantes, los docentes y la comunidad educativa en su conjunto, por medio de la creación de una comunidad de aprendizaje donde se reconozca los establecimientos educativos como un conjunto de personas en interacción continua que tienen la responsabilidad del mejoramiento permanente de los aprendizajes de los estudiantes, con el fin de formarlos integralmente para ser miembros de una sociedad. Todo esto ayuda a favorecer su calidad de vida y prepararlos para su vida en el mundo laboral.

La gestión educativa consiste en presentar un perfil integral, coherente y unificado de decisiones.

Definir los objetivos institucionales, las propuestas de acción y las prioridades en la administración.

Definir acciones de recursos para extraer ventajas a futuro; se consideran tanto las Oportunidades y amenazas del medio en el que está inserta, como los logros y problemas de la misma organización, comprometer a todos los actores institucionales y definir el tipo de servicio educativo que se ofrece.

El rol del director en una escuela con necesidad de cambio, en transformación educativa, pensando este proceso como una necesidad de reflexión, análisis, y cuestionamientos de sus propuestas, que orientan y reorientan la marcha institucional, con objeto de acomodarse a las necesidades de las demandas sociales de su territorio, y como también de tomar una perspectiva crítica para poder modificar en función del desarrollo positivo de la sociedad que la sostiene. Lo que implica cambios tales que se modifiquen radicalmente las configuraciones institucionales.

Pueden estar en el orden de lo manifiesto o lo implícitos. Por ejemplo con las recompensas, gratificaciones sanciones, devoluciones, señalamientos de los docentes, implicando una modificación en su conducta, llevándolas a la satisfacción, la frustración o el desaliento posterior.

Un error muy común en los directivos es de no mantener relaciones con sus subordinados, con el miedo de perder autoridad. Con esa distancia van perdiendo noción de la realidad cotidiana de los docentes y empleados, con la posible consecuencia de hacer lecturas erróneas para la toma de decisiones.

Los equipos de trabajo pueden perder operatividad, ya que los manejos o conducciones a distancias son cubiertos comúnmente por la burocracia de los papeles, informes y memorándums, sin obviar los registros en la organización que son de suma importancia porque permiten el seguimiento "objetivo" de historicidad de las gestiones y que se transforman en herramientas que entorpezcan las instituciones.

Cuantas veces nos encontramos con situaciones en las cuales hay grandes brechas entre lo que se pensó, lo que se transmitió, y lo que fue comprendido.

Solo un seguimiento explicitado en los informes y las evaluaciones escritas, nos permiten tener un punto de anclaje un tanto más objetivo.

Un director debe tener un grado importante de estabilidad emocional, ya que en un mundo de cambios permanente, que exige una reestructuración permanente de la institución, para que esta no quede caduca en su estructura, esta evolución cultural genera grandes ansiedades en sus actores, dando cuadros de presunciones que pueden desembocar en conflictos internos, con el consecuente deterioro de la tarea institucional.

El rol del director es el de calmar las ansiedades o dar un marco contenedor de cambio, que permita restablecer los equilibrios correspondientes, quizás

una solución es la de ir pensando, anticipando en equipo las posibles variables de cambio que implican cada reestructuración.

Es de suma importancia que el director organice su tiempo y esfuerzo dosificando la direccionalidad de su hacer cotidiano.

Una herramienta muy eficaz es el utilizar racionalmente las agendas de trabajo, no como una suma de citas, compromisos, de ayuda memoria, de registros personales mezclados con los del trabajo, sino como un lugar de organización funcional. Una forma es la de darle prioridad a unas tareas sobre otras, previa evaluación de los requerimientos de las mismas.

El rol del director se debe apoyar en los pilares del entusiasmo, el esfuerzo, el conocimiento, la escucha, el compromiso con el equipo de trabajo, sintetizando en una tarea jerarquizada de la profesión en un "querer hacer y saber hacer"...

Este liderazgo puede tener base en el saber y sus habilidades, en la continencia de situaciones afectivas, etc.

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.

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.

La gestión se concibe como el conjunto de servicios que prestan las personas, dentro de las organizaciones.

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

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.

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.

Los procesos de la gestión dan una direccionalidad integra al funcionamiento del servicio educativo para satisfacer las necesidades de los diferentes miembros de la comunidad educativa y de otras instituciones vinculadas a ella, con miras a conseguir los objetivos institucionales, mediante el trabajo de todos los miembros de la comunidad educativa a fin de ofrecer un servicio de calidad, “y coordinar las distintas tareas y funciones de los miembros hacia la consecución de sus proyectos comunes Este servicio de calidad en la educación implica la mejora continua en la tarea diaria y en los procesos de la gestión.

La gestión educativa está conformada por un conjunto de procesos organizados que permiten que una institución logre sus objetivos y metas. Una gestión apropiada pasa por momentos de diagnóstico, planeación, ejecución, seguimiento y evaluación que se nutren entre sí y conducen a la obtención de los resultados definidos por los equipos directivos. Una buena gestión es la clave para que lo que haga cada integrante de una institución tenga sentido y pertenencia dentro de un proyecto que es de todos.

Una buena gestión facilita el trabajo organizado y favorece el desarrollo de las competencias. El establecimiento educativo es un espacio donde ocurren los procesos de enseñanza, aprendizaje y la convivencia y la convivencia entre los diferentes entre los diferentes actores. Para los niños, niñas y jóvenes es también un lugar en el que, además de aprender y desarrollar sus competencias, se construyen relaciones de amistad y afecto y

fortalecen la construcción de sus estructuras éticas, emocionales, cognitivas y sus formas de comportamiento.

Es también en el establecimiento educativo donde se materializan el Proyecto Educativo Institucional (PEI), el currículo y el plan de estudios, y se concretan la planeación curricular, las actividades pedagógicas, la evaluación y autoevaluaciones y las relaciones con diferentes interlocutores de la comunidad educativas y otras entidades.

El PEI, el plan de estudios y el plan de mejoramiento son herramientas para orientar las acciones escolares hacia el logro de las metas que el equipo directivo definió, en compañía de los demás integrantes de la comunidad educativa. Estos propósitos, metas y acciones permiten que una institución tenga una "carta de navegación" que debe ser conocida por todos para lograr el compromiso de cada uno, bajo el liderazgo del director y de su equipo directivo. Este compromiso incluye la movilización y canalización del trabajo hacia el alcance de los objetivos en los plazos establecidos para ello, así como el seguimiento la evaluación permanentes de los planes y acciones para saber si lo que se está haciendo permite alcanzar las metas y los resultados propuestos, y qué ajustes hay que introducir para corregir el rumbo oportunamente.

Las instituciones educativas que adelantan procesos intencionales de mejoramiento comparten una serie de características que permiten la obtención de los resultados que se proponen. Saben hacia dónde van, es decir, cuentan con un PEI conocido y consensuado en el que se establecen claramente los principios y fundamentos que orientan su quehacer. Estos principios se concretan en la misión, la visión y los valores institucionales, los cuales son la base para la definición de los objetivos y la estrategia pedagógica.

Usan como referentes los lineamientos que el país ha establecido acerca de lo que todos los estudiantes saber y saber hacer.

Utilizan información para tomar decisiones, por eso cuentan con registros actualizado sobre aspectos tales como la asistencia de los estudiantes, las causas de ausentismo sus resultados académicos, el uso efectivo del tiempo escolar y de los recursos, el manejo de los problemas de convivencia y las actividades que sus egresados están realizando, entre otros. Tienen un modelo organizativo basado en el liderazgo claro del director y el trabajo en equipo, apoyan y aprovechan el talento de sus docentes brindando espacios para que diseñen sus clases y las actividades curriculares

1.4 METODOLOGÍA DE ESTUDIO

Construir un proyecto integral participativo es una instancia de reflexión estratégico situacional que supone rasgos particulares: Es una alternativa para la construcción del P.E.I. (Proyecto Educativo Institucional). Es un modelo posible que parte de la realidad institucional mediante la elaboración de un diagnóstico que permita priorizar opciones.

Se utilizan evaluaciones de proceso por lo que las acciones son flexibles. A partir de la situación integral, se avanza hacia un objetivo con etapas intermedias claramente formuladas en la N°10024 “Nuestra Señora de Fátima

- Examinar el proceso de la elaboración del Proyecto Educativo Institucional de la Institución Educativa N° 10024 Nuestra Señora de Fátima.
- Proponer la realización de un taller de capacitación para la elaboración del PEI de la Institución Educativa N ° 10024 “Nuestra Señora de Fátima.
- En la presente investigación el método aplicarse es el método científico, porque nos permite acercarnos al estudio de una realidad que es una Institución educativa.

La recolección de datos básicamente será de dos maneras: la información cualitativa a partir de libros revistas informes que fundamentalmente es el aspecto teórico y el aspecto cuantitativo a partir de la

construcción de cuadros y gráficos producto de la aplicación de las encuestas y entrevistas.

El aspecto teórico, es el que se sustenta en la concepción de la educación, la planificación teniendo en cuenta el Proyecto de Educativo Institucional.

Se realizará un diagnóstico de la institución para determinar en qué situación se encuentra lo que ha de permitir recuperar elementos para luego aplicar las técnicas de encuesta y entrevistas. La finalidad es obtener datos analizarlos e interpretarlos. Esto es mediante la aplicación de las técnicas e instrumentos que demanden la investigación dirigido básicamente a maestros, entrevista a la Directora, también es importante la opinión de padres de familia.

Finalizada la recolección de datos se procesó la información verificando el llenado y marcado correcto de las respuestas de las encuestas y el análisis de la guía de observación para luego elaborar las tablas de datos correspondientes.

Es así que se ha tenido que realizar un estudio de la metodología práctica para elaborar técnicamente el Proyecto Educativo Institucional (PEI), la institución educativa elegida fue la N° 10024 Nuestra Señora de Fátima del distrito de Chiclayo y se ha entendido que el PEI es un instrumento de planificación estratégica de mediano plazo, constituyéndose como una herramienta en el proceso de toma de decisiones que realiza el Director para transformar la realidad de su institución buscando mejorar el aprendizaje y lograr la formación integral de los estudiantes.

Si el PEI es un instrumento de gestión que orienta, conduce y define la vida institucional, debemos tener en cuenta que la falta de participación de cualquiera de sus integrantes de la institución, creara dificultades que repercuten en la elaboración y ejecución de dicho proyecto.

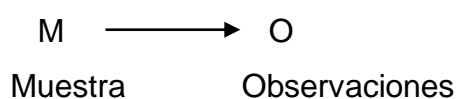
Por consiguiente surge una preocupación, el PEI en la fase de realización, la ejecución de las actividades que corresponde al plan anual de trabajo, como cumplir con este plan si no se ha interiorizado. Siendo de gran importancia asumir una labor de concientización.

Además, si consideramos que el PEI tiene componentes definidos, esto es misión y visión a partir de una identidad; el diagnóstico de lo interno y externo; el perfil de propuesta pedagógica, su proceso y, las funciones en la propuesta de gestión de su estructura; si no se cumplen estas etapas adecuadamente estamos hablando de una falta de planificación estratégica y por ende de una deficiente calidad educativa en las instituciones educativas.

La aplicación de un Taller de Capacitación, para la elaboración del proyecto educativo institucional, permitirá lograr una mejor gestión y mejorar el proceso de gestión de la Institución Nuestra Señora de Fátima del distrito de Chiclayo.

El presente trabajo corresponde a los estudios de tipo descriptivo propositiva partió de la observación acerca de la práctica docente en el área de gestión educativa con ello se identificó el problema de las deficiencias de dirección de la institución educativa a estudiar

El diseño es:



La población es el personal de la Institución Educativa, conformado 71 personas del nivel secundaria y primaria 1 director de la Institución educativa, 1 Subdirector del nivel Primario, 1 subdirector del nivel secundario 60 docentes 8 personal administrativo.

La naturaleza de la Investigación es Cualitativa y Descriptiva, por lo tanto los datos recogidos serán tendrán un tratamiento preferentemente cualitativo, más que el análisis cuantitativo.

El análisis de los datos: se hizo mediante la estadística descriptiva de los datos, de acuerdo a las variables, se usó la técnica de la saturación (cuadros estadísticos con frecuencia sea relativa y absoluta)

Se utilizó la técnica de la “Triangulación” para dar validez a la información recogida..

El procesamiento de la información: se hizo a través de la Consistencia y depuraciones de los datos innecesarios, la clasificación de la información por variables, indicadores e índices y la tabulación de los datos estadísticos, según variables, indicadores e índices.

Para la presente investigación se aplicó las técnicas descriptivas

TECNICAS	INSTRUMENTOS
<ul style="list-style-type: none"> ➤ La Observación: Técnica que permite observar sistemáticamente el fenómeno, tomar información y registrarla 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Guía de Observación Directa ➤ Guía de Observación participante ➤ Guía de observación No participante <p style="text-align: center;">Permiten recoger información en relación a las variables de estudio</p>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ La Encuesta: Técnica que permite recoger información a muchas personas 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Cuestionario de encuesta: Permitirá conocer la opinión y valoración por parte de los sujetos seleccionados
<ul style="list-style-type: none"> ➤ La Entrevista: Permite recoger datos a partir de un diálogo, entre el investigador y una persona entendida en la materia (Director, Subdirector, especialistas) 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Cuestionario de entrevista: Listado de preguntas en forma estructurada
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Análisis documental: Aplicado a los documentos de gestión: PEI, PAT, 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Lista de cotejo

CAPITULO II

2.0. MARCO TEORICO

2.1. ANTECEDENTES.

BELLIDO SALCEDO, CÉSAR AUGUSTO (2004) “Desarrollo de Instrumentos para una Gestión de Excelencia en un Centro Educativo Privado”

Objetivo: Ofrecer una base conceptual necesaria para realizar una gestión gerencial educativa de excelencia en los colegios privados.

Asimismo, evaluar las diferentes alternativas de innovaciones gerenciales para una mejor administración en una organización educativa.

Conclusiones:

La formación del director de un centro educativo deberá estar centrada no solo en los aspectos pedagógicos, sino en el desarrollo de herramientas de gerencia que permitan tener una gestión de excelencia. La educación como empresa debe organizarse como entidad productiva ya que se trata de una inversión de mediano y largo plazo, que pretende lograr un óptimo producto; y para ello el gerente educativo, que es el nombre que pienso debería tener hoy en día el director, deberá contar con conocimientos para el manejo de las siguientes herramientas:

Administración estratégica, porque la competitividad de hoy nos hace ver que las organizaciones educativas deben establecer una planificación y organización acorde a las nuevas necesidades y objetivos empresariales.

Marketing, como medio de poder hacer llegar a un mercado meta los objetivos que tiene un centro educativo y del compromiso que tienen con la sociedad.

Finanzas, por que como todo ente deberá generar productividad y que sólo se logrará realizando una adecuada administración y control de los recursos materiales de la organización.

Procesos de operaciones, como parte de un medio de poder cumplir en forma eficaz y eficiente lo planificado.

Nuestro trabajo permitió llegar a las siguientes conclusiones:

1. La educación es un campo en el que la privatización tiene el potencial para poder administrar de una forma estratégica los servicios educativos
2. La adopción de herramientas gerenciales es ya una exigencia en la dirección de las organizaciones educativas y poner al alcance de sus clientes un servicio que ellos valoren.
3. Los colegios privados deberán llevar a cabo un conjunto firme de objetivos diseñados para ampliar y desarrollar al máximo de sus capacidades
4. La gerencia educativa debe ser muy consciente de que las personas que integran la organización requieren de una preparación competitiva de tal forma que puedan tener respuestas oportunas frente a los cambios del entorno.
5. Al hablar del servicio, es importante tener en cuenta que no consiste en satisfacer las demandas de aquel a quien supuestamente servimos, sino en cubrir sus auténticas necesidades.

La competitividad de las organizaciones en el mercado educativo conlleva a que el producto educativo tenga un ciclo corto de vida y necesite ser renovado e innovado constantemente lo que proporcionará la garantía de contar con un servicio educativo de calidad por lo que la gerencia educativa deba estar preparada. Con frase concisa, el gran teórico del management, Peter Drucker, nos dice que las empresas deben hacer bien las cosas (do well) para poder hacer el bien (do good); pero este grato juego de palabras sajonas fue análogamente advertido muchos años antes por San Josemaría Escrivá, diciendo: “para servir, servir”. Para prestar un servicio, para beneficiar a las personas, hay que servir, ser útiles, saber hacer bien las cosas.

LÓPEZ PÉREZ, Marleni Betsabé (2011). Tesis titulada. “La Capacitación Docente como Factor Determinante en la Administración Educativa”

Objetivo: Establecer si la capacitación docente determina la administración educativa.

Conclusiones:

El docente es un recurso en el trabajo educativo, le han sido asignadas tareas y responsabilidades, por eso es necesario proveerle de una adecuada formación y capacitación para garantizar y cumplir con los parámetros de la calidad educativa.

Al realizar la investigación se ha obtenido la siguiente conclusión, se requiere contemplar acciones que promuevan un cambio de actitud en los docentes y autoridades educativas, ante las capacitaciones, para que ellos las consideren como uno de los indicadores para el desarrollo educativo. Pues todo lo que se aprende tiene un impacto en las personas y se refleja en su manera de actuar y de desempeñarse en las tareas, especialmente en la administración educativa.

De acuerdo a la pregunta dirigida a: Supervisor Educativo, director y subdirector ¿Está interesado en brindar capacitaciones para los docentes a su cargo? El 100% respondieron afirmativamente y la pregunta 10 para docentes ¿Cuándo se debe capacitar a los docentes? El 100% respondió periódicamente, considero que aquí es donde se presenta la oportunidad de mantener el control de las capacitaciones, asesoramiento técnico, actualización y preparación para que la educación que se imparte sea de calidad.

Al analizar la pregunta 8 del supervisor, director y subdirector ¿Qué aspectos ha observado en los docentes después de una capacitación? y la pregunta 8 a docentes ¿Ha mejorado sus habilidades como docente al recibir capacitación? El 100% respondieron positivamente. Aquí es donde se demuestra el nivel de influencia que tienen las capacitaciones como medio para formar a los docentes y así, lograr una adecuada administración escolar.

Sintetizando las preguntas 6, 7, 8 y 10 del cuestionario para: supervisor, director y subdirector se presenta la problemática para establecer programas que formen a los docentes; pero si deseamos cambios el inicio es un paso importante porque los docentes lo necesitan. 88. Las interrogaciones 2 y 5 del cuestionario del supervisor y autoridades educativas locales, nos indican las proyecciones de los mismos y enfatizan su interés de formar una amplia gama de actitudes, conocimientos y habilidades en el docente como miembro de un equipo educativo.

Al considerar las preguntas 1 y 7 del cuestionario para docentes, se nota el interés de los maestros que poseen un alto nivel de preparación académica al decir que su nivel de preparación no es suficiente para el futuro; pues independientemente del tiempo que se dedique a la docencia debe prestarse la atención a su crecimiento profesional y personal.

En cuanto a los cuestionamientos 2 y 3 aplicados a docentes, considero que es el punto del involucramiento de los que conforman la comunidad educativa local. Y finalmente la pregunta 6 ¿Considera que la eficiencia docente se alcanza con la capacitación docente? Un 68% respondió positivamente. En el país se habla de la calidad educativa, colocando al estudiante como primer beneficiario en la educación, así mismo asignando la mayor responsabilidad de esa calidad al docente y por lo tanto la capacitación es una opción para garantizarla.

2.2. ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA

Surge en la década de 1980 y según Henry Mintzberg tiene dos enfoques el normativo que recomienda un método para elaborar una estrategia, lo conciben los aspectos y después los trabajadores lo llevan a la práctica, por otro lado el enfoque descriptivo se refiere a como se crean o forman las estrategias y supone que las fases de formulación y ejecución interactúan y se recrean. Las empresas no crean sus estrategias de forma deliberada sino que surgen de sus actividades. Los pioneros en esta disciplina fueron Peter Drucker quien manifestó el pensamiento estratégico mediante unas simples preguntas, Cual es nuestro negocio?, dónde estamos? y donde

queremos estar?, por lo tanto definir a que se dedica, definir donde se quiere llegar y definir los caminos para poder llegar.

INSTRUMENTOS DE LA GESTIÓN EDUCATIVA.

La gestión educativa cuenta con los siguientes instrumentos:

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL. (PEI)

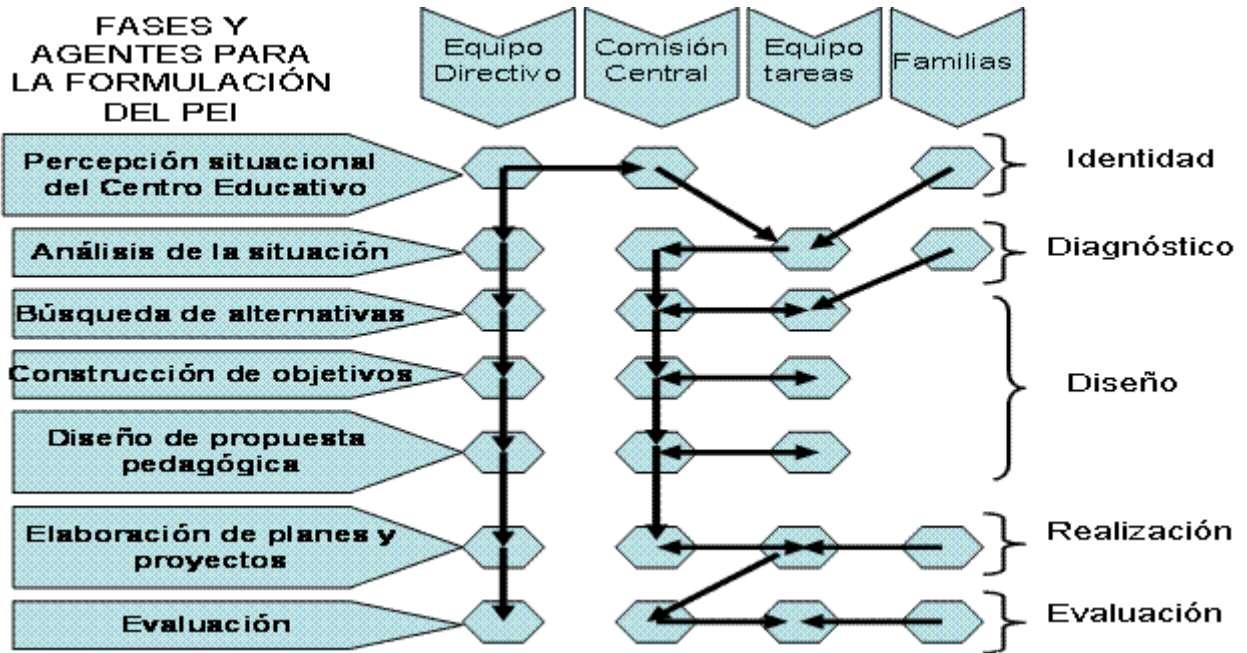
El PEI se define como un instrumento de gestión de las instituciones educativas cuya función es articular el trabajo pedagógico e institucional, orientándolos, de manera complementaria, autónoma y participativa, en el mediano y largo plazo, hacia el logro de los aprendizajes de calidad y al desarrollo de los objetivos estratégicos del sistema educativo. El PEI se aprueba por Resolución Directoral, después de recibir la opinión favorable del Consejo Escolar.

Elaboración del P.E.I.

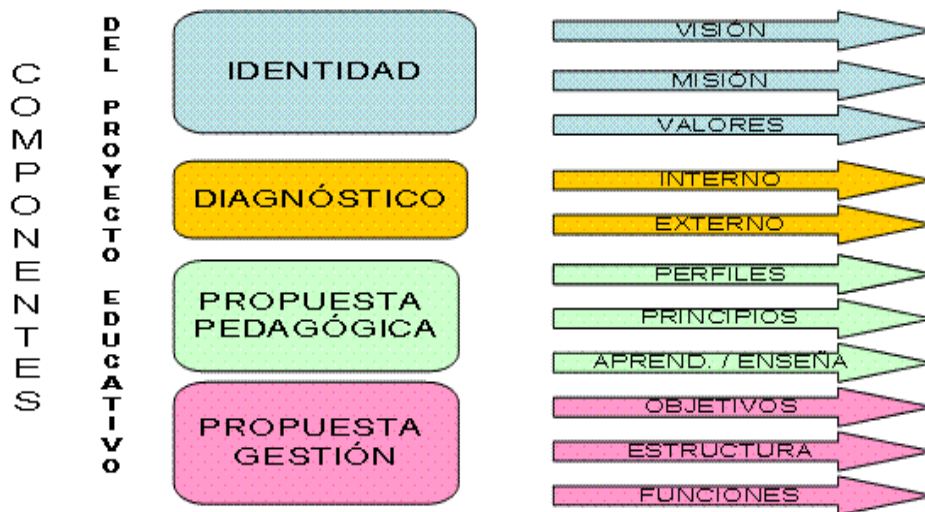
Se realiza en todos los niveles, modalidades y programas de la institución, dándoles sentido y fortaleciendo además a la identidad del Centro Educativo o Instituto. En este enfoque, el PEI concreta en su elaboración, ejecución y evaluación, un proceso permanente de participación real y activa de los actores educativos y de la comunidad para el cambio innovador del Centro Educativo o Instituto.

Al mismo tiempo, el PEI puede y debe permitir compartir los avances y logros de los Centros Educativos o Institutos pioneros en proyectos de innovación y procesos de participación y democratización institucional dentro de su ámbito local y regional, para aportar al desarrollo educativo, en el marco provincial y regional.

El Director del Centro Educativo o del Instituto conduce el proceso de construcción del PEI, considerando los diferentes niveles y modalidades, incluyendo la educación de adultos, garantizando que el diagnóstico, los propósitos y las condiciones se elaboren y decidan de común acuerdo entre directivos, docentes, padres y estudiantes. La propuesta pedagógica, se construye y define por acuerdos entre directivos y docentes, en consulta con los padres y estudiantes. Los mecanismos de gestión participativa se



determinan a propuesta de los directivos, con opinión favorable del Consejo Escolar.



2.3. ENFOQUE ESTRATÉGICO PARA LA GESTIÓN DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS Y PARA EL DESARROLLO DE PROYECTOS EDUCATIVOS INSTITUCIONALES.

"La planificación se plantea como una tarea para quienes no se desalientan, para quienes no quieren limitarse a registrar la historia, sino también quieren construirla" (Rovere, 19931).

El enfoque estratégico para la planificación y la gestión social se propone como una alternativa a las metodologías de planificación y gestión sustentadas en los enfoques funcional-estructuralistas y positivistas que conciben a la realidad desde una lógica sistémica, que suponen la posibilidad de un posicionamiento externo a la realidad por parte de los actores, que parten de "un" análisis "objetivo" de la realidad social y que plantean la "homogeneidad" de actores, procesos y modelos como premisa para el desarrollo metodológico de la gestión y la planificación.

La planificación y la gestión social se entiende, fundamentalmente, como un proceso que no solo contiene las técnicas de elaboración de un plan, sino que refleja las relaciones, los intereses y la participación de los grupos o actores que comparten la acción social y el espacio en donde esta se desarrolla. Desde una perspectiva operativa, consideramos que el enfoque estratégico -que sin duda es una derivación de la dialéctica en el campo de la planificación-, permite vincular lo fenoménico con lo esencial, lo cuantitativo con lo cualitativo, lo general con lo particular, generar procesos de inducción y deducción; y articular lo racional y lo sensorial en la comprensión de la realidad. Con esa premisa, el enfoque estratégico aquí presentado, en lo procedimental -metodológico- se alimenta de los criterios de: La Planificación Estratégica Situacional

En el ámbito específico de la planificación y la gestión educativa, el enfoque estratégico es un cuerpo teórico-metodológico que guía los procesos de toma de decisiones y de intervención de la realidad educativa basados en el análisis, la comprensión, el compromiso y la participación real de los actores involucrados, con el fin de optimizar los procesos y mejorar los

resultados educativos. En relación con la gestión de instituciones educativas, comenzamos diciendo que gestionar una escuela con el enfoque estratégico significa:

Analizar la escuela como un espacio en el que se generan procesos contradictorios y heterogéneos;

Proponer y desarrollar compromisos de acción creativos, viables participativos para la solución de situaciones específicas; Mejorar la calidad de la educación, esto es, la construcción de conocimientos socialmente significativos, por parte de los sectores sociales tradicionalmente excluidos.

La planificación es un instrumento para intervenir en la realidad. . Quien planifica trata de modificar la realidad y no sólo de analizarla o de plantear un modelo propositivo de esa realidad.

La Planificación a su vez, como hemos señalado anteriormente, es un componente de un proceso más amplio: la gestión social, es un "proceso de identificación, diseño, ejecución y evaluación de acciones-decisiones que afectan a un grupo social específico". Pero, en todo caso, la planificación es el eje central del proceso de gestión, por cuanto a través de ella se sistematiza el proceso de gestión. La planificación debe contener un método, una metodología y unos instrumentos que dirijan, sistematicen y operativicen el proceso de gestión.

2.4. LA ADMINISTRACIÓN ESTRATEGICA DE PETER DRUCKER

SOBRE LA ADMINISTRACIÓN:

La administración tiene que ver principalmente con la gente, no con técnicas ni procedimientos; su engranaje es lo que importa. El que toma las decisiones efectivas en realidad toma pocas decisiones.

Efectivamente, la administración es una ciencia que tiene un cuerpo teórico cada vez más complejo, como las demás ciencias sociales. También tiene un objeto de estudio orientado y referido a las organizaciones en todas sus formas, según su finalidad. Una administración o gestión exitosa depende de la capacidad de su gente, de la sinergia conjunta de los seres humanos, de la

participación para solucionar no solamente los problemas sino los retos de la globalización de los mercados. El éxito organizacional se mide por la capacidad de su gente, por el conocimiento de los mismos, como dice Bill Gates: “A Microsoft no solamente ingresan los inteligentes, sino los supra inteligentes”.

El negocio no está en los bienes o servicios que se ofrecen; el negocio está en su gente y, por lo tanto, se deben desarrollar sus capacidades y habilidades. Los clientes son cada vez más exigentes ante la inmensa cantidad de bienes y servicios; ellos tienen la libertad y el privilegio de elegir, pero esta libertad debe ser económica porque otro tipo de libertad no es una categoría de valor para lograr satisfacer una necesidad o un deseo. En la toma de decisiones se puede deducir cognitivamente que no guarda una relación de verdad absoluta así se haya tomado colectivamente con las personas más brillantes de la organización; por tanto, una decisión tiene un margen de incertidumbre y riesgo que puede desvirtuar el correcto proceso que encamine a materializar la visión propuesta.

SOBRE EL CONOCIMIENTO:

Aceptamos el hecho de que el aprendizaje es un proceso de toda la vida para mantenernos actualizados respecto del cambio, y la tarea más apremiante es enseñar a la gente cómo aprender.

La esencia de la administración es hacer productivo el conocimiento que sólo existe en la aplicación (el conocimiento de acción a diferencia de sólo información). Si no es así estaremos limitados por la información que tengamos y por nuestra habilidad para procesar esa información.

Estas afirmaciones de Drucker invitan a los empresarios a desplegar enormes esfuerzos para crear nuevos conocimientos como una producción intelectual que se encuentra implícitamente en los niveles de competitividad y capacidad de la gente inmersa en la organización.

El conocimiento puede ser generado, descubierto, capturado, compartido, depurado, validado, transferido, adoptado, adaptado y aplicado. Las organizaciones no gestionan el conocimiento en sí, lo que se gestiona son

los activos del conocimiento. El conocimiento es una abstracción mental del individuo que se consigue a través de la experiencia o experimentaciones. Para generar o crear conocimiento en las organizaciones se requiere tener las condiciones adecuadas; es decir, un ambiente apropiado con alto espíritu empresarial, tan igual como un filósofo requiere de un ambiente adecuado para transmontarse hasta los campos metafísicos. Asimismo, se necesitan los medio adecuados que incluyan los modelos, herramientas, procesos y la motivación de las personas para compartir y utilizar el conocimiento.

Uno de los recursos más escasos y valiosos en las organizaciones es el conocimiento que se encuentra en las personas que comparten toda la filosofía de la organización. Es preciso determinar qué tipo de conocimiento es el que se requiere para la gestión empresarial. Puede ser un conocimiento tácito, implícito o explícito o, en todo caso, los tres son indispensables para los negocios. En la concepción filosófica del conocimiento, cuando éste aparece y es exclusivo, es decir, que nunca ha existido, esto significa una reinención para la empresa y el mundo. Se debe considerar que el conocimiento de hoy es la ignorancia del mañana. El conocimiento que se incorpora a la empresa se traslada a los productos o servicios que llevan al mercado un valor real para los clientes.

El conocimiento que se aplica en los negocios y en las industrias está sujeto a cambios rápidos y abruptos. Ante el agotamiento del petróleo en el mundo, el conocimiento estratégico, científico y técnico se aprovechará para descubrir nuevos sustitutos para el funcionamiento de los negocios que consumen energía proveniente de los recursos naturales.

SOBRE EL INDIVIDUO:

Es importante conocer las fortalezas de los individuos y repotenciar estas cualidades en forma continua; esto es lo que se necesita hacer con la gente para lograr su pleno desarrollo. Cada persona quiere y debe ser recordada por algún hecho descollante que haya beneficiado a la organización o haya cambiado su propia filosofía. Cuando se habla de la gente tenemos que preocuparnos por sus capacidades en términos de productividad desprendida del nuevo conocimiento. Además se tiene que aplicar el nuevo

conocimiento al conocimiento como factor fundamental para el avance e incremento de la productividad.

En las enseñanzas que nos dejó Peter Drucker de cómo invertir en la gente y en el conocimiento, nos planteó las siguientes consideraciones:

- Dada su estrategia general de negocios y el alcance de la oferta de su producto o servicio
- ¿en cuáles capacidades centrales quiere invertir?
- ¿Qué papel juega el conocimiento en el valor que ofrece a sus clientes y en sus capacidades centrales?
- ¿Cómo y hasta qué alcance está invirtiendo en atraer y desarrollar a su gente en la base del conocimiento?

“El amor al conocimiento es el fin de la sabiduría”, decía Confucio. Debemos comprender que los hombres con conocimientos superiores son los llamados a desempeñar cargos importantes con mucha discreción, tolerancia, y con visión de futuro. El hombre de empresa debe ser abierto y sereno, digno pero no orgulloso, permanecer siempre en lo correcto, firme en sus decisiones, liberal con las opiniones de los demás, tener vocación de servicio, mantener el prestigio personal.

Un hombre con altos conocimientos puede dirigir con más desenvolvimiento gerencial a una organización cualquiera sea su tamaño, pero con la única condición de tener a su lado a colaboradores que tengan valor y se enfrenten a los riesgos que siempre presentan los negocios. Una gerencia es exitosa cuando simplemente se ponen las cosas en su lugar y cuando se predica con el ejemplo. Confucio decía: “El carácter del gobernante es como el viento, y el carácter de la gente común es cómo la hierba, y la hierba se inclina en dirección del viento”.

2.5. TEORÍA DE LOS RECURSOS Y CAPACIDADES

En el campo de la administración estratégica (Grant, 1995), surge la teoría de recursos y capacidades, que supone un proceso de diagnóstico interno y externo en el marco de un ejercicio prospectivo, requiere la construcción de la misión, la visión y un marco de principios, valores y

objetivos institucionales, contempla el análisis, formulación e implementación de estrategias, incorporando la medición mediante indicadores que permitan evaluar los procesos, resultados e impacto y, en caso de ser necesario, y efectuar los ajustes respectivos.

La teoría de los recursos y capacidades plantea que las organizaciones son diferentes entre sí en función de los recursos y capacidades que poseen en un momento determinado, así como, por las distintas características de la misma heterogeneidad y que dichos recursos y capacidades no están disponibles para todas las empresas en las mismas condiciones, aspectos que explican las diferencias de rentabilidad entre las mismas (Carrión & Ortiz, 2000).

Sostiene también que los recursos y capacidades cada vez tienen un papel más relevante para definir la identidad de la empresa y que el beneficio de la empresa es consecuencia tanto de las características competitivas del entorno, como de la combinación y uso de las capacidades y recursos de que dispone.

Cabe añadir que mediante el análisis de los recursos y capacidades se identifican las fortalezas y debilidades de una organización y si con base en ellos se pueden explotar las oportunidades y neutralizar las amenazas, se constituyen en fuente de ventaja competitiva, por lo que ha de apuntarse a la generación de capacidades distintivas en aras a lograr ventajas competitivas sostenibles. A través de los recursos y capacidades, entonces, la organización puede hacer realidad la estrategia y ajustarla de acuerdo a los cambios que se vayan presentando en su entorno.

La combinación de conocimientos de diferentes personas en la institución crea capacidades distintivas y genera sinergias, ya que puede extenderse con un costo reducido a otros productos, servicios o mercados sin disminuir su valor, más bien, entre más conocimiento se usa, más valor se genera. Un ambiente de aprendizaje en la institución fomenta dicha combinación y proporciona las condiciones necesarias para la aplicación productiva del conocimiento adquirido, al brindar espacios, recursos y en

general una cultura favorable a la absorción, utilización y socialización del conocimiento.

El conocimiento reside en la mente de las personas y de allí su conexión inicial con la dirección de recursos humanos y el aprendizaje en las organizaciones, la cual se traduce en escenarios de interacción social para compartirlo y dinamizarlo, de directrices para aplicarlo en función de procesos y resultados concretos, del acompañamiento y continuidad que le son propios y de la necesidad de ser medida su contribución, sin olvidar que desde su lectura como recurso o capacidad, en particular en una sociedad del conocimiento, se convierte en un bien transable en el mercado con un relevante impacto estratégico y competitivo.

Resaltamos entonces, que los recursos y capacidades se convierten en una fuente primordial para el direccionamiento de la institución y básicos para la formulación de las estrategias, por ende a conseguir una mejor posición competitiva, considerando que el recurso más importante de la organización para generar valor y diferenciación, es el capital humano, que junto con el aprovechamiento de otros recursos (tangibles), las capacidades, las competencias, los factores vinculados a la dirección de la institución, la adecuada coordinación de las áreas funcionales y la forma de relacionarse con su entorno, elementos que al convertirse en recursos estratégicos a través de la gestión, construyen una sociedad de conocimiento con capital intelectual.

2.6. TEORÍA DE LA GESTIÓN EDUCATIVA

El concepto de gestión, tal como se lo utiliza actualmente, proviene del mundo de la empresa y atañe a la gerencia. La gestión se define como la ejecución y el monitoreo de los mecanismos, las acciones y las medidas necesarios para la consecución de los objetivos de la institución. La gestión, por consiguiente, implica un fuerte compromiso de sus actores con la institución y también con los valores y principios de eficacia y eficiencia de las acciones ejecutadas. Desde este marco conceptual se entiende que la

conducción de toda institución supone aplicar técnicas de gestión para el desarrollo de sus acciones y el alcance de sus objetivos.

Cuando se aborda el tema de la gestión relacionado con la educación, resulta necesario establecer distinciones conceptuales entre la gestión educativa y la gestión escolar. Mientras la primera se relaciona con las decisiones de política educativa en la escala más amplia del sistema de gobierno y la administración de la educación, la segunda se vincula con las acciones que emprende el equipo de dirección de un establecimiento educativo en particular. Tanto los procesos de gestión educativa como los de gestión escolar son secuencias de acciones deliberadamente elegidas y planificadas en función de determinados objetivos que posibiliten la tarea de conducción.

La gestión educativa involucra las acciones y decisiones provenientes de las autoridades políticas y administrativas que influyen en el desarrollo de las instituciones educativas de una sociedad en particular.

El concepto de gestión, tal como se lo utiliza actualmente, proviene del mundo de la empresa y atañe a la gerencia. La gestión se define como la ejecución y el monitoreo de los mecanismos, las acciones y las medidas necesarios para la consecución de los objetivos de la institución. La gestión, por consiguiente, implica un fuerte compromiso de sus actores con la institución y también con los valores y principios de eficacia y eficiencia de las acciones ejecutadas. Desde este marco conceptual se entiende que la conducción de toda institución supone aplicar técnicas de gestión para el desarrollo de sus acciones y el alcance de sus objetivos.

Cuando se aborda el tema de la gestión relacionado con la educación, resulta necesario establecer distinciones conceptuales entre la gestión educativa y la gestión escolar. Mientras la primera se relaciona con las decisiones de política educativa en la escala más amplia del sistema de gobierno y la administración de la educación, la segunda se vincula con las acciones que emprende el equipo de dirección de un establecimiento

educativo en particular. Tanto los procesos de gestión educativa como los de gestión escolar son secuencias de acciones deliberadamente elegidas y planificadas en función de determinados objetivos que posibilite la tarea de conducción

La gestión educativa involucra las acciones y decisiones provenientes de las autoridades políticas y administrativas que influyen en el desarrollo de las instituciones educativas de una sociedad en particular. El ámbito de operación de dichas decisiones puede ser el conjunto del sistema educativo de un municipio, un partido o un departamento, una provincia, un estado o una nación. Generalmente, las medidas incluidas en la gestión educativa se articulan con otras políticas públicas implementadas por el gobierno o autoridad política, como parte de un proyecto político entonces han surgido y se han desarrollado humana, los procesos sociales y el papel de los sujetos. Como punto de partida es importante enunciar el concepto de gestión

EL conjunto del sistema educativo de un municipio, un partido o un departamento, una provincia, un estado o una nación. Generalmente, las medidas incluidas en la gestión educativa se articulan con otras políticas públicas implementadas por el gobierno o autoridad política, como parte de un proyecto político mayor. Las medidas relativas a la gestión escolar corresponden al ámbito institucional e involucran objetivos y acciones o directivas consecuentes con dichos objetivos, que apuntan a lograr una influencia directa sobre una institución particular de cualquier tipo. Se trata, en suma, de un nivel de gestión que abarca la institución escolar singular y su comunidad educativa de referencia.

Toda medida de gestión supone un componente político, en la medida en que tiende a la concreción de una intencionalidad. Cuando el ámbito de aplicación es la institución escolar, el interés de la acción es obtener determinados resultados pedagógicos a través de lo que suele entenderse por actividad educativa escolar, llevada a cabo por cada comunidad educativa particular. 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; o 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.

CAPÍTULO III

3.0. RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

3.1 ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS DATOS.

ESTADÍSTICO DE LAS ENCUESTAS APLICADAS A LOS DOCENTES

CUADRO Nº 01

EL DIRECTOR GENERA ESPACIOS DE SENSIBILIZACIÓN A LA COMUNIDAD EDUCATIVA

El director genera espacios de sensibilización a la comunidad educativa	Docentes	Porcentaje
Siempre	3	30
Pocas veces	5	50
Nunca	2	20
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Nuestra Señora de Fátima 28-11-2012

El 50% de los docentes encuestados responden que pocas veces el director genera espacios de sensibilización a la comunidad educativa el 30% afirman que siempre y el 20% de los docentes manifiestan nunca. Toda institución educativa, necesita la construcción del PEI que recoja lo más avanzado de las ciencias contemporáneas, de allí la motivación en su elaboración es fundamental que señale eficientemente los objetivos, metas, estilo pedagógico y el ideario de todos los miembros de la comunidad educativa.

CUADRO N° 02

LOS AGENTES EDUCATIVOS PARTICIPAN EN LA ELABORACION DEL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

Los agentes educativos participan en la elaboración del PEI	Docentes	Porcentaje
Siempre	1	10
Pocas veces	3	30
Nunca	6	60
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Nuestra Señora de Fátima 28-11-2012

El 60% de los docentes encuestados responden que nunca los agentes educativos participan en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional, el 30% afirman pocas veces participan y el 10% de los docentes manifiestan siempre los agentes educativos participan. Por lo que buscar la participación de todos los actores a fin de asumir compromisos institucionales; por estrategia es necesario conformar un equipo representativo de toda la comunidad educativa con habilidades para convocar y dinamizar el trabajo; la participación como eje central de la gestión educativa generando identificación y autoestima con la institución.

CUADRO N° 03

EL DIRECTOR PROMUEVE CAPACITACION PARA TODOS LOS ACTORES EDUCATIVOS

El director promueve capacitaciones para todos los actores educativos	Docentes	Porcentaje
Siempre	2	20
Pocas veces	7	70
Nunca	1	10
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Nuestra Señora de Fátima 28-11-2012

El 70% de los docentes encuestados responden que pocas veces el director promueve capacitaciones para todos los actores educativos, el 20% afirman siempre el director promueve capacitaciones y el 10% de los docentes manifiestan que nunca el director promueve. En esta hora actual debemos acelerar el perfeccionamiento de alumnos, docentes a fin de dirigir el proceso educativo con mayor cientificidad de allí promover capacitación para toda la comunidad educativa a fin de mejorar la calidad educativa traducida en competencias, capacidades significativas.

El 40% de los docentes encuestados responden que nunca participan en capacitaciones y cursos de postgrado, el 30% afirman que siempre y pocas veces participan en capacitaciones y cursos de postgrado. En esta hora actual se debe acelerar el perfeccionamiento docente a fin de formar a esta sociedad del conocimiento y de esta manera lograr elevar el nivel y la calidad educativa para alcanzar el cambio de actitud y mejorar los aprendizajes del estudiantado.

CUADRO N° 04

EL DIRECTOR PRIORIZA PROBLEMAS ENCONTRADOS Y ELABORA PLANES DE MEJORAMIENTO

El director prioriza problemas encontrados y elabora planes de mejoramiento	Docentes	Porcentaje
Siempre	3	30
Pocas veces	7	70
Nunca	-	-
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Nuestra Señora de Fátima 28-11-2012

El 70% de los docentes encuestados responden que pocas veces el director prioriza problemas encontrados y elabora planes de mejoramiento, el 30% afirman siempre el director prioriza problemas y ningún docente manifiesta que el director prioriza problemas encontrados y elabora planes de mejoramiento. Por lo que la priorización de problemas es necesario centrados básicamente a las necesidades e intereses de los estudiantes y la toma de decisiones pertinentes que permiten la solución de los mismos.

CUADRO N° 05

EL DIRECTOR PROGRAMA REUNIONES PERIÓDICAS PARA LA
EVALUACIÓN DEL PROCESO DEL PROYECTO EDUCATIVO
INSTITUCIONAL

El director programa reuniones periódicas para la evaluación del proceso del PEI	Docentes	Porcentaje
Siempre	1	10
Pocas veces	8	80
Nunca	1	10
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Nuestra Señora de Fátima 28-11-2012

El 80% de los docentes encuestados responden que pocas veces el director programa reuniones periódicas para la evaluación del proceso del Proyecto Educativo Institucional, el 10% afirman que siempre y nunca. Es necesario que los agentes educativos participen en la evaluación de todo el proceso del Proyecto Educativo Institucional para conocer el desarrollo y proponer los cambios oportunos para mejorarlo.

CUADRO N° 06

EL DIRECTOR COMUNICA A LOS AGENTES EDUCATIVOS DEL
SISTEMA DE EVALUACIÓN

El director comunica a los agentes educativos del sistema de evaluación	Docentes	Porcentaje
Siempre	2	20
Pocas veces	5	50
Nunca	3	30
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Nuestra Señora de Fátima 28-11-2012

El 50% de los docentes encuestados responden que pocas veces el director comunica a los agentes educativos del sistema de evaluación, el 30% afirman que nunca el director comunica a los agentes educativos del sistema de

evaluación y el 20% de los docentes manifiestan que siempre comunica a los agentes educativos del sistema de evaluación. Esto permite propiciar una evaluación participativa a fin de lograr eficientemente el dominio de la capacidad, habilidad deseada.

CUADRO Nº 7

EL PERSONAL TRABAJA CON UN CLIMA DE BUENAS RELACIONES INTERPERSONALES

El personal trabaja con un clima de buenas relaciones interpersonales	Docentes	Porcentaje
Siempre	4	40
Pocas veces	5	50
Nunca	1	10
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Nuestra Señora de Fátima 28-11-2012

El 50% de los docentes encuestados responden que pocas veces el personal trabaja con un clima de buenas relaciones interpersonales, el 40% afirman siempre y el 10% de los docentes manifiestan nunca. Por lo que el clima institucional se sustenta en la participación basada en el respeto, es decir, se asume el respeto y la confianza como supuestos básicos de participación, considerando como base para un trabajo participativo, considerado como base para un trabajo productivo, eficaz, dinámico e integrado para lograr nuestros objetivos y metas institucionales.

CUADRO N° 08

PARTICIPA EN CAPACITACIONES Y CURSOS DE POSTGRADO

Participa en capacitaciones y cursos de postgrado.	Docentes	Porcentaje
Siempre	3	30
Pocas veces	3	30
Nunca	4	40
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Nuestra Señora de Fátima 28-11-2012

El 40% de los docentes encuestados responden que nunca participan en capacitaciones y cursos de postgrado, el 30% afirman que siempre y pocas veces participan en capacitaciones y cursos de postgrado. En esta hora actual se debe acelerar el perfeccionamiento docente a fin de formar a esta sociedad del conocimiento y de esta manera lograr elevar el nivel y la calidad educativa para alcanzar el cambio de actitud y mejorar los aprendizajes del estudiantado.

CUADRO N° 09

LA DIVERSIFICACION CURRICULAR RESPONDE A LAS NECESIDADES E INTERESES DE LOS ESTUDIANTES

La diversificación curricular responde a las necesidades e intereses de los estudiantes	Docentes	Porcentaje
Siempre	1	10
Pocas veces	6	60
Nunca	3	30
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Nuestra Señora de Fátima 28-11-2012

El 60% de los docentes encuestados responden que pocas veces la diversificación curricular responde a las necesidades e intereses de los estudiantes, el 30% afirman nunca la diversificación curricular responde a las necesidades e intereses de los estudiantes y el 10% de los docentes manifiestan que siempre la diversificación curricular responde a las

necesidades e intereses de los estudiantes. La diversificación curricular es clave y que responda a la realidad natural y social del estudiante.

CUADRO N° 10

MOTIVA PERMANENTEMENTE A LOS ESTUDIANTES

Motiva permanentemente a los estudiantes	Docentes	Porcentaje
Siempre	2	20
Pocas veces	4	40
Nunca	4	40
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Nuestra Señora de Fátima 28-11-2012

El 40% de los docentes encuestados responden que pocas veces y nunca motivan permanentemente a los estudiantes, el 20% afirman que siempre motiva permanentemente a los estudiantes. Esto hace poner en juego la atención y concentración así como la motivación e interés pilares fundamentales para comprender e interpretar los fenómenos. Esto hace que en la práctica docente poner en juego la atención y concentración, así como la motivación e interés pilares fundamentales para llegar a comprender e interpretar los fenómenos.

CUADRO N° 11

PROPONE ESTRATEGIAS DE SOLUCIÓN DE PROBLEMAS EN EL AULA

Propone estrategias de solución de problemas en el aula	Docentes	Porcentaje
Siempre	1	10
Pocas veces	5	50
Nunca	4	40
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Nuestra Señora de Fátima 28-11-2012

El 50% de los docentes encuestados responden que pocas veces propone estrategias de solución de problemas en el aula, el 40% afirman que nunca

propone estrategias de solución de problemas en el aula y el 10% de los docentes manifiestan que siempre afirman que nunca propone estrategias de solución de problemas en el aula. La creación de estrategias como valor central de la convivencia en el interior de la institución y como forma de participación y de relación con la comunidad.

CUADRO N° 12

LOS PADRES DE FAMILIA BRINDAN LA OPORTUNA Y NECESARIA AYUDA ACADÉMICA A SUS HIJOS

Los padres de familia brindan la oportuna y necesaria ayuda académica a sus hijos.	Docentes	Porcentaje
Siempre	-	-
Pocas veces	4	40
Nunca	6	60
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Nuestra Señora de Fátima 28-11-2012

El 60% de los docentes encuestados responden que nunca los padres de familia brindan la oportuna y necesaria ayuda académica a sus hijos, el 40% afirman que pocas veces los padres de familia brindan la oportuna y necesaria ayuda académica de sus hijos y ninguna de los docentes opinan que los padres de familia brinda la oportuna y necesaria ayuda académica a sus hijos. Es decir alumnos y padres de familia se contentan con lo mínimo que se pueden hacer en el aula.

CUADRO N° 13

LOS RECURSOS FINANCIEROS ESTÁN ORIENTADOS A LAS NECESIDADES DE LOS ESTUDIANTES

Los recursos financieros están orientados a las necesidades de los estudiantes	Docentes	Porcentaje
Siempre	2	20
Pocas veces	4	40
Nunca	4	40
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Nuestra Señora de Fátima 28-11-2012

El 40% de los docentes encuestados responden que nunca y pocas veces los recursos financieros están orientados a las necesidades de los estudiantes, el 20% afirman que siempre los recursos financieros están orientados a las necesidades de los estudiantes. Esto significa generar más recursos y el uso en forma oportuna a favor de las necesidades institucionales.

CUADRO N° 14

PARTICIPA EN LA ELABORACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

Participa en la elaboración e implementación del PEI	Padres de Familia	Porcentaje
Siempre	2	8
Pocas veces	10	40
Nunca	13	52
TOTAL	25	100

Fuente: Encuesta aplicada a los Padres de Familia de la I.E. Nuestra Señora de Fátima 28-11-2012

El 52% de los padres de familia afirman que nunca participan en la elaboración e implementación del PEI, el 40% responde pocas veces participan y un 8% siempre participa. Con la finalidad de mejorar la calidad educativa que se encuentra respaldado por una eficiente administración, se plantea una nutrita

coordinación y cambio de actitud y sensibilización con los actores educativos; en síntesis la conquista de objetivos y metas institucionales.

CUADRO N° 15

ESTABLECE UN DIÁLOGO FLUIDO Y PERMANENTE PARA EL DESARROLLO INSTITUCIONAL Y APRENDIZAJE DE SU HIJO(A)

Se establece un dialogo fluido para el desarrollo institucional y aprendizaje de su hijo(a)	Padres de Familia	Porcentaje
Siempre	8	32
Pocas veces	10	40
Nunca	7	28
TOTAL	25	100

Fuente: Encuesta aplicada a los Padres de Familia de la I.E. Nuestra Señora de Fátima 28-11-2012

CUADRO N° 16

PROMUEVE EL DIRECTOR CHARLAS EDUCATIVAS CENTRADAS BÁSICAMENTE A MEJORAR LOS APRENDIZAJES DE LOS ESTUDIANTES

Promueve el director charlas educativas centradas básicamente a mejorar los aprendizajes de los estudiantes	Padres de Familia	Porcentaje
Siempre	3	12
Pocas veces	12	48
Nunca	10	40
TOTAL	25	100

Fuente: Encuesta aplicada a los Padres de Familia de la I.E. Nuestra Señora de Fátima 28-11-2012

El 48% de los padres de familia afirman que pocas veces el director promueve charlas educativas centradas básicamente a mejorar los aprendizajes a los estudiantes, el 40% responde Nunca y un 12% siempre el

director promueve charlas; hoy es necesario impulsar el proyecto escuela para padres con talleres orientados a mejorar los aprendizajes.

CUADRO N° 17

AYUDA A TOMAR CONCIENCIA A SU HIJO DE LO QUE HACE, DEL
PORQUE LO HACE Y COMO LO HACE

Ayuda a tomar conciencia a su hijo de lo que hace, del porque lo hace y como lo hace	Padres de Familia	Porcentaje
Siempre	5	20
Pocas veces	10	40
Nunca	10	40
TOTAL	25	100

Fuente: Encuesta aplicada a los Padres de Familia de la I.E. Nuestra Señora de Fátima 28-11-2012

El 40% de los padres de familia afirman que pocas veces y nunca ayuda a tomar conciencia a su hijo de lo que hace, de porque lo hace y como lo hace, un 20% responde que siempre ayuda a tomar conciencia a su hijo de lo que hace, del porque lo hace y como lo hace. Existe escasa comunicación entre padres e hijos.

CUADRO N° 18

EL DIRECTOR ASUME EL LIDERAZGO EN LA TOMA DE DECISIONES
PARA EL DESARROLLO INSTITUCIONAL

El director asume el liderazgo en la toma de decisiones para el desarrollo institucional	Padres de Familia	Porcentaje
Siempre	12	48
Pocas veces	11	44
Nunca	2	8
TOTAL	25	100

Fuente: Encuesta aplicada a los Padres de Familia de la I.E. Nuestra Señora de Fátima 28-11-2012

El 48% de los padres de familia afirman que siempre el director asume el liderazgo en la toma de decisiones para el desarrollo institucional, un 44% responde que pocas veces el director asume el liderazgo en la toma de

decisiones para el desarrollo institucional y un 8% nunca asume el liderazgo. Es decir tener conocimiento de la realidad social, económica, política y cultural del contexto de la localidad.

CUADRO N° 19

SE FORTALECE LA INTEGRACIÓN ESCUELA - COMUNIDAD

Se fortalece la integración escuela-comunidad	Padres de Familia	Porcentaje
Siempre	5	20
Pocas veces	12	48
Nunca	8	32
TOTAL	25	100

Fuente: Encuesta aplicada a los Padres de Familia de la I.E. Nuestra Señora de Fátima 28-11-2012

El 48% de los padres de familia afirman que pocas veces se fortalece la integración escuela – comunidad, el 32% responde que nunca se fortalece la integración escuela – comunidad y un 20% nunca se fortalece la integración escuela-comunidad. Promover la integración escuela comunidad a fin de mejorar la calidad de la educación accesible sobre todo a los niños y adolescentes de menores recursos tendientes al desarrollo sostenible.

CUADRO N° 20

VIGILA EL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS, METAS Y ACUERDOS CONJUNTOS

Vigila el cumplimiento de objetivos, metas y acuerdos conjuntos	Padres de Familia	Porcentaje
Siempre	3	12
Pocas veces	12	48
Nunca	10	40
TOTAL	25	100

Fuente: Encuesta aplicada a los Padres de Familia de la I.E. Nuestra Señora de Fátima 28-11-2012

El 48% de los padres de familia afirman que pocas veces vigila el cumplimiento de objetivos, metas y acuerdos conjuntos, un 40% responde que nunca vigila el cumplimiento de objetivos, metas y acuerdos conjuntos y el

12% siempre vigila el cumplimiento de objetivos, metas y acuerdos conjuntos. Generando el cumplimiento de los objetivos y metas de acuerdo a los tiempos programados.

CUADRO N° 21

EL DIRECTOR Y LOS PROFESORES SON CAPACES DE APLICAR LAS METAS, LOS OBJETIVOS CURRICULARES; ASÍ COMO EL SISTEMA DE EVALUACIÓN

El Director y los profesores son capaces de explicar las metas, los objetivos curriculares; así como el sistema de evaluación	Padres de Familia	Porcentaje
Siempre	5	20
Pocas veces	15	60
Nunca	5	20
TOTAL	25	100

Fuente: Encuesta aplicada a los Padres de Familia de la I.E. Nuestra Señora de Fátima 28-11-2012

El 60% de los padres de familia afirman que pocas veces el director y los profesores son capaces de explicar las metas, los objetivos curriculares; así como el sistema de evaluación, un 20% responde siempre y nunca; por lo que informar oportunamente las aspiraciones institucionales permite brindar un mejor servicio educativo traducido en elevar el desempeño académico de los estudiantes, mejorar las relaciones con los padres de familia y comunidad.

CUADRO N° 22

LA DIRECCIÓN COMPROMETE A LOS PADRES EN DECISIONES RELATIVAS A LA MEJORA INSTITUCIONAL Y ENFATIZAR QUE SU PARTICIPACIÓN FAVOREZCA AL DESEMPEÑO DE LOS ALUMNOS

La dirección compromete a los padres en decisiones relativas a la mejora institucional y enfatizar que su participación favorezca al desempeño de los alumnos	Padres de Familia	Porcentaje
Siempre	15	60
Pocas veces	5	20
Nunca	5	20
TOTAL	25	100

Fuente: Encuesta aplicada a los Padres de Familia de la I.E. Nuestra Señora de Fátima 28-11-2012

El 60% de los padres de familia afirman que siempre la dirección compromete a los padres en decisiones relativas a la mejora institucional y enfatizar que su participación favorezca al desempeño de los alumnos, un 20% responde que pocas veces y nunca la dirección compromete a los padres en decisiones relativas a la mejora institucional y enfatizar que su participación favorezca al desempeño de los alumnos. Lo que permite modernizar la gestión de la institución educativa e instaurar mejores formas de aprender a aprender.

CUADRO N° 23

DIRECTOR POSEE CAPACIDAD DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS INTERNOS

El director posee capacidad de resolución de conflictos internos	Padres de Familia	Porcentaje
Siempre	12	48
Pocas veces	11	44
Nunca	2	8
TOTAL	25	100

Fuente: Encuesta aplicada a los Padres de Familia de la I.E. Nuestra Señora de Fátima 28-11-2012

El 48% de los padres de familia afirman que siempre el director posee capacidad de resolución de conflictos internos, el 44% responde que pocas veces el director posee capacidad de resolución de conflictos internos y un 8% nunca. Es importante la solución de conflictos internos a fin de tener un clima institucional favorable, es decir el personal trabaja en un clima de buenas relaciones interpersonales y con actitud de mejora y a la vez un mayor nivel de participación de la comunidad educativa en la vida institucional de la I.E.

CUADRO N° 24

LA DIRECCIÓN INFORMA SOBRE LOS INGRESOS Y EGRESOS DE LOS RECURSOS PROPIOS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

La dirección informa sobre los ingresos y egresos de los recursos propios de la Institución Educativa	Padres de Familia	Porcentaje
Siempre	3	12
Pocas veces	7	28
Nunca	15	60
TOTAL	25	100

Fuente: Encuesta aplicada a los Padres de Familia de la I.E. Nuestra Señora de Fátima 28-11-2012

El 60% de los padres de familia afirman que nunca la dirección informa sobre los ingresos y egresos de los recursos propios de la Institución Educativa, un

28% responde que pocas veces la dirección informa sobre los ingresos y egresos y un 12% opina que siempre la dirección informa. Es fundamental realizar la información de los recursos propios de la institución a fin de garantizar la transparencia de los mismos y la ejecución eficiente del presupuesto de acuerdo a necesidades y prioridades institucionales registrado en informes institucionales.

CUADRO N° 25

LA INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO ACTUAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CONTRIBUYE A UN BUEN APRENDIZAJE

La infraestructura y equipamiento actual de la Institución Educativa contribuye a un buen aprendizaje	Padres de Familia	Porcentaje
Siempre	2	8
Pocas veces	10	40
Nunca	13	52
TOTAL	25	100

Fuente: Encuesta aplicada a los Padres de Familia de la I.E. Nuestra Señora de Fátima 28-11-2012

El 52% de los padres de familia afirman que nunca la infraestructura y equipamiento actual de la Institución Educativa contribuye a un buen aprendizaje, un 40% responde que pocas veces la infraestructura y equipamiento actual de la Institución Educativa contribuye a un buen aprendizaje y un 8% opinan que siempre. Por lo que contar con una infraestructura moderna permitirá a los alumnos mayor interés, motivación, atención y concentración claves para llegar a comprender un texto. Por lo que la institución está impulsando el proyecto “Construcción y equipamiento de la I.E. Nuestra Señora de Fátima”.

CUADRO N° 26

DIALOGA CON LOS DOCENTES SOBRE EL APRENDIZAJE Y
COMPORTAMIENTO DE SU HIJO(A)

Dialoga con los docentes sobre el aprendizaje y comportamiento de su hijo(a)	Padres de Familia	Porcentaje
Siempre	4	20
Pocas veces	10	40
Nunca	11	44
TOTAL	25	100

Fuente: Encuesta aplicada a los Padres de Familia de la I.E. Nuestra Señora de Fátima 28-11-2012

El 44% de los padres de familia afirman que nunca dialogan con los docentes sobre el aprendizaje y comportamiento de su hijo(a), un 40% responde que pocas veces dialogan con los docentes sobre el aprendizaje y comportamiento de su hijo(a), y un 20% siempre dialogan con los docentes sobre el aprendizaje y comportamiento de su hijo. Significa que padres e hijos se contentan con lo mínimo que se hace en el aula. Debe haber comunicación fluida y relaciones interpersonales cordiales, confianza y apoyo para con su menor hijo a fin de buscar los mejores aprendizajes.

CUADRO N° 27

EL DIRECTOR TOMA EN CUENTA TU OPINIÓN CUANDO SE DECIDE ALGO IMPORTANTE PARA MEJORAR LA CALIDAD EDUCATIVA Y LA BUENA MARCHA INSTITUCIONAL

El director toma en cuenta tu opinión cuando se decide algo importante para mejorar la calidad educativa y la buena marcha institucional	Padres de Familia	Porcentaje
Siempre	10	40
Pocas veces	13	52
Nunca	2	8
TOTAL	25	100

Fuente: Encuesta aplicada a los Padres de Familia de la I.E. Nuestra Señora de Fátima 28-11-2012

El 52% de los padres de familia afirman que pocas veces el director toma en cuenta su opinión cuando se decide algo importante para mejorar la calidad educativa y la buena marcha institucional, el 40% responde que siempre y solo el 8% nunca. Realmente es un anhelo de contar con una institución educativa de calidad que garantice la excelencia en la formación integral de sus hijos; motivado a construir un aprendizaje, propiciando variadas experiencias de interacción con su realidad, que le permita el desarrollo de la capacidad creativa, crítica y productiva en forma sistemática con el apoyo de los docentes y padres de familia. De esta manera se mejorará el proceso de gestión de la I.E. Nuestra Señora de Fátima Chiclayo.

El 88% de los padres de familia afirman que nunca establece un dialogo fluido y permanente para el desarrollo institucional y aprendizaje de su hijo, un 40% responde que pocas veces establece un dialogo fluido y permanente para el desarrollo institucional y aprendizaje de su hijo y un 32% siempre participa. La gestión será eficiente si existe un permanente dialogo de toda la familia institucional en las múltiples decisiones y deliberaciones de la cotidianidad estudiantil.

CUADRO N° 28

EXISTE COMPROMISO DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA EN LA MEJORA DE LA CALIDAD EDUCATIVA

Existe compromiso de la comunidad educativa en la mejora de la calidad educativa	Padres de Familia	Porcentaje
Siempre	10	40
Pocas veces	10	40
Nunca	5	20
TOTAL	25	100

Fuente: Encuesta aplicada a los Padres de Familia de la I.E. Nuestra Señora de Fátima 28-11-2012

El 40% de los padres de familia afirman que siempre y pocas veces existe compromiso de la comunidad educativa en la mejora de la calidad educativa, un 20% responde que nunca existe compromiso de la comunidad educativa en la mejora de la calidad educativa; sensibilizar el talento humano a través de jornadas de reflexión y actividades permanentes orientadas a generar un alto sentido de pertenencia y compromiso con la Institución.

CUADRO N° 29

VALORES MÁS PRACTICADOS POR LOS ALUMNOS

ALTERNATIVAS	Frecuencia	%
Puntualidad	12	10.91
Respeto	18	16.36
Responsabilidad	20	18.18
Disciplina	15	13.63
Tolerancia	15	13.63
Creatividad	10	9.19
Honradez	20	18.18

Fuente: Encuesta aplicada el 01 de Diciembre a los alumnos de la I.E. Nuestra Señora de Fátima

El 18.18% de los alumnos responden que el valor que más practican es la responsabilidad y la honradez, el 16.36% de los encuestados manifiestan que practican el respeto y el 54.44% de los educandos afirma que el valor que más

practican es la puntualidad, seguido de un 13.63% del tolerancia y respeto, siendo estos cuatro valores lo que se perciben en que la Institución aboca su labor formativa.

CUADRO N° 30

LO QUE NO LE GUSTA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

ALTERNATIVAS	Frecuencia	%
Servicios higiénicos sucios	30	30
Ambientes sucios	10	10
Mobiliario malogrado	45	45
Otros	15	15
TOTAL	100	100.00

Fuente: Encuesta aplicada el 01 de Diciembre a los alumnos de la I.E. Nuestra Señora de Fátima

El 30% de los educandos no le agrada la suciedad de los servicios higiénicos de la Institución Educativa, lo mismo refiere el 45% respecto al mobiliario malogrado y otros ambientes de la institución educativa.

CUADRO N° 31

LE AGRADARIA QUE LA DIRECTORA SEA

ALTERNATIVAS	Frecuencia	%
Buena	26	26
Amable	14	14
Respetuosa	15	15
Que tenga autoridad	28	28
Comprensiva	17	17

Fuente: Encuesta aplicada el 01 de Diciembre a los alumnos de la I.E. Nuestra Señora de Fátima

El 26% le agrada que la Directora sea buena, el 14% desea que sea buena, el 14% desea que sea amable y un 15.85% buscan que sea respetuosa y comprensiva y otros 28% que tenga autoridad.

CUADRO N° 32

QUE INFRAESTRUCTURA NECESITA LA INSTITUCIÓN

ALTERNATIVAS	Frecuencia	%
Campo deportivo	36	36
Jardines	25	25
Piso de cerámica	20	26
Biblioteca	19	19

Fuente: Encuesta aplicada el 01 de Diciembre a los alumnos de la I.E. Nuestra Señora de Fátima.

El 36% de los educandos exigen un mejor campo deportivo. El 25% encuestados afirman que la Institución educativa le falta jardines.

CUADRO N° 33

COMO DEBEN SER TUS MAESTROS

ALTERNATIVAS	Frecuencia	%
Puntuales	12	12
Responsables	15	15
Amables	18	18
Cariñosos	20	20
Tolerantes	24	24
Alegres	11	11

Fuente: Encuesta aplicada el 01 de Diciembre a los alumnos de la I.E. Nuestra Señora de Fátima.

El 24% desean que sus profesoras sean tolerantes. El 20% que sean alegres y el 18% que sean amables, el 15% que sean responsables. El 12% que sean puntuales y el 11% que sean alegres.

CUADRO N° 34

QUE MAS TE GUSTARIA APRENDER EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

ALTERNATIVAS	Frecuencia	%
Deporte	31	31
Danzas	18	18
Idiomas	24	24
Valores	27	27

Fuente: Encuesta aplicada el 01 de Diciembre a los alumnos de la I.E. Nuestra Señora de Fátima.

El 31% de los alumnos desean aprender más deportes en sus diversas disciplinas, un 27% desean agregar a su formación la vivencia de los valores, 24% desea aprender idiomas y el 18% coincide en aprender la práctica de las danzas.

3.2 PROPUESTA TEORICA: “PROGRAMA DE CAPACITACION PARA ELABORAR EL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCION EDUCATIVA “NUESTRA SEÑORA DE FATIMA”- CHICLAYO.

3.2.1 INTRODUCCIÓN

La presente propuesta busca a partir del principio de que el perfil de capacidad institucional, es un aspecto básico y fundamental en la determinación de la posición relativa de la institución en el sector educativo y del rumbo que ha de seguir para posicionarse con más fuerza en el mercado educativo, en procura de lograr la misión y sus objetivos a través de estrategias concretas.

Este análisis también le permite a la institución detectar en que aspectos o programas es fuerte y en cuales tiene debilidades para entrar a mejorarlos mediante un programa estratégico y propósito.

Las deficiencias en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional; como instrumento de gestión, permite el desconocimiento de los fines institucionales y no comprometidos por parte e sus miembros, un documento descontextualizado de la realidad, asistémico e in operativo, entonces una programación ESTRATEGICA donde se aplique las teorías científicas.

Es importante porque permite alcanzar una planificación estratégica educativa, basada en un modelo teórico propositivo y configuracional.

3.2.2 objetivos

General

Proponer programas de capacitación y así elaborar el proyecto educativo institucional, en el proceso de planificación, como instrumento de gestión, que guarden coherencia con los objetivos de la institución educativa, conocimientos de fines institucionales y compromisos de los mismos.

Específicos

- Organizar equipos de trabajo para establecer instancias de coordinación y así dar lo adecuado uso de técnicas e instrumentos de recojo de información determinando responsabilidades a cada persona.
- La planificación estratégica educativa de este programa es coherente con los enfoque de PETER DRACKER.
- La reflexión y dialogo se da a través de la participación y capacitación de acuerdo a la dinámica de los talleres.

3.2.3 Contenido

La propuesta teórica en mención busca considerar todos aquellos elementos esenciales y sus relaciones que se manifiestan entre sí, de tal manera que operen dinámica y sistemáticamente, donde cada elemento, siendo la parte es capaz de considerar situaciones del todo, presentándose en tal sentido una relación con estrategias en la administración para elaborar el Proyecto Educativo Institucional de la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima.

Pensar estratégico. Jean – paul sellenave. Considera fundamental orientarnos a si una gerencia integral, que conste en: “relacionar todas las fuerzas del manejo de una organización en busca de una mayor competitividad” .

La estrategia: para saber a dónde vamos y como lograrlo.

La organización: para llevar a cabo las estrategias eficientemente.

La cultura: para dinamizar la organización y animar a su gente.

En el ámbito de la educación se suele hablar con frecuencia, como en otros ámbitos de gerencia, gerente, gerencial y términos similares, no siempre con la correspondiente precisión del significado.

Para Jean – Paul Sallenave, tal como hemos señalado anteriormente, una de las fuerzas del triángulo gerencial es la cultura.

La cultura institucional se fundamenta en los valores las creencias y los principios que constituyen las raíces del sistema gerencial de una organización, así como también en el conjunto de procedimientos y conductas gerenciales que sirven de soporte a esos principios básicos.

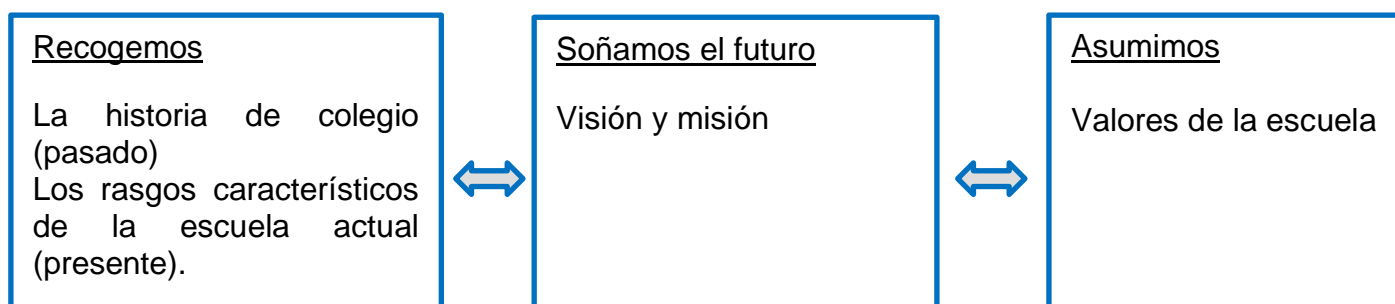
3.2.4 Organización del Trabajo:

Se brinda la capacitación a los equipos de trabajo responsable sobre la elaboración del Proyecto Educativo Institucional.

La descentralización en el colegio: consiste en la delegación de poder de la toma de decisiones asía todos los actores de la comunidad educativa, permite el colegio que tome decisiones frente a la realidad la cual debe responder.

En la identidad se considera la historia, la misión, la visión y los valores

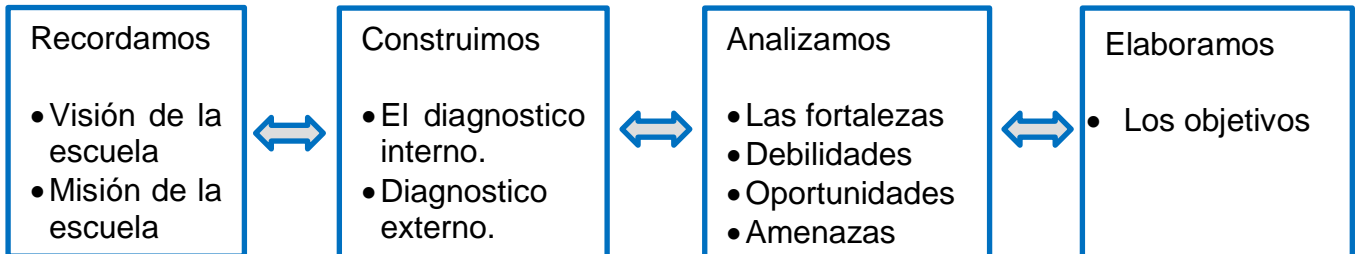
PASOS PARA CONSTRUIR LA IDENTIDAD DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA



El diagnostico permite mirar como esta nuestro colegio en la actualidad: la forma como se enseña, los materiales con que se cuentan, la forma como participan los padres d familia; y como se realizan las actividades para que las personas participen las condiciones de las aulas la forma como el director trabajo y coordina con los profesores, padres y comunidad interna y externamente.

Los objetivos, es el resultado a mediano y largo plazo que una organización espera lograr para ser real la misión y la visión de la institución educativa.

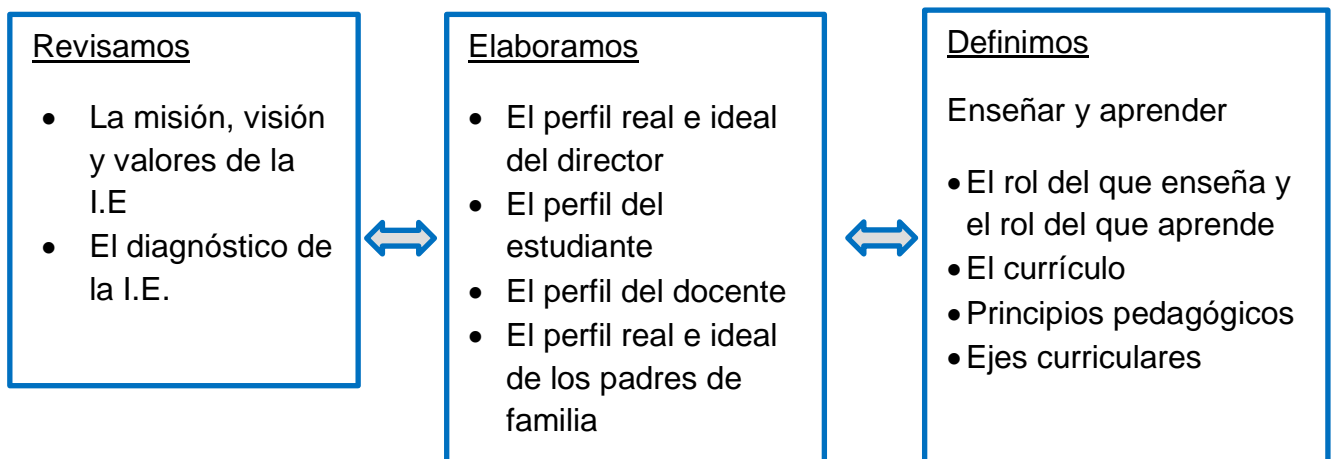
PASOS PARA CONSTRUIR EL DIAGNOSTICO Y LOS OBJETIVOS DE LA I.E



3.2.5 Propuesta Pedagógica:

Es el conjunto de definiciones sobre el proceso de aprendizaje en la institución educativa y los criterios comunes de acción pedagógica expresados en el currículo y en su desarrollo, sirve de guía para orientar el proceso de enseñanza – aprendizaje, favorece determinado tipo de interacciones entre los diferentes actores y tienen como actor principal a los estudiantes.

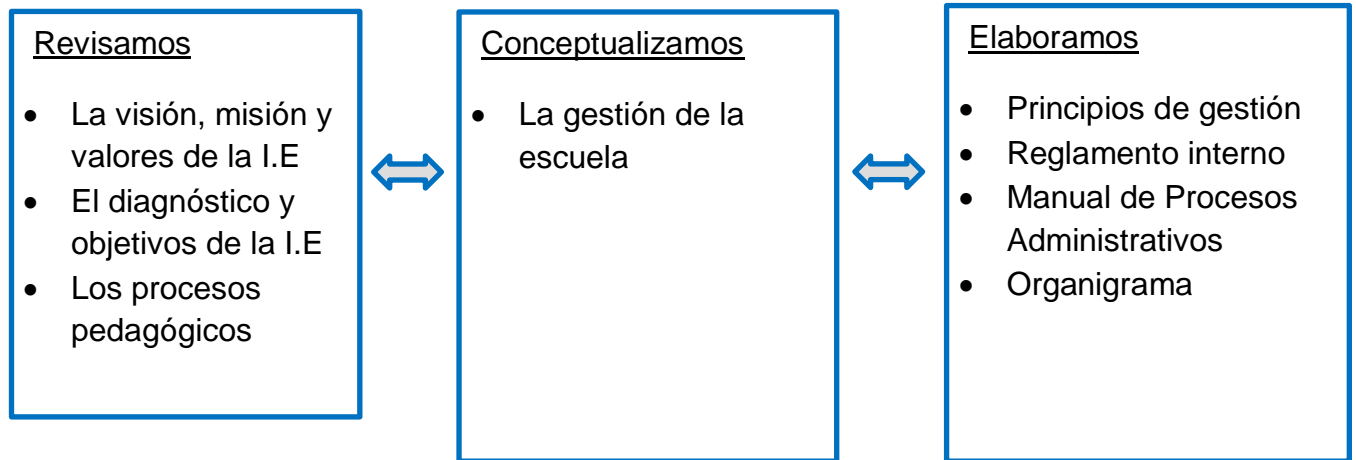
PASOS PARA CONSTRUIR LA PROPUESTA PEDAGÓGICA DE LA I.E



3.2.6 Propuesta de Gestión:

Implica un trabajo organizacional que sostiene dinamizar y operativizar la propuesta pedagógica. Programar modelos de gestión que respondan a la realidad necesidades, expectativas y recursos de las Instituciones Educativas.

PASOS PARA CONSTRUIR LA PROPUESTA DE GESTIÓN DE LA I.E



SEGUNDO MODULO

- **Consolidación de diagnóstico:** se presentan como un mecanismo técnico gerencial, que le permite a un colectivo humano, en este caso todos los miembros de la institución educativa, investigar, analizar, interpretar información concreta sobre la Institución Educativa

CONSTRUYENDO LOS PRINCIPIOS DE GESTIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

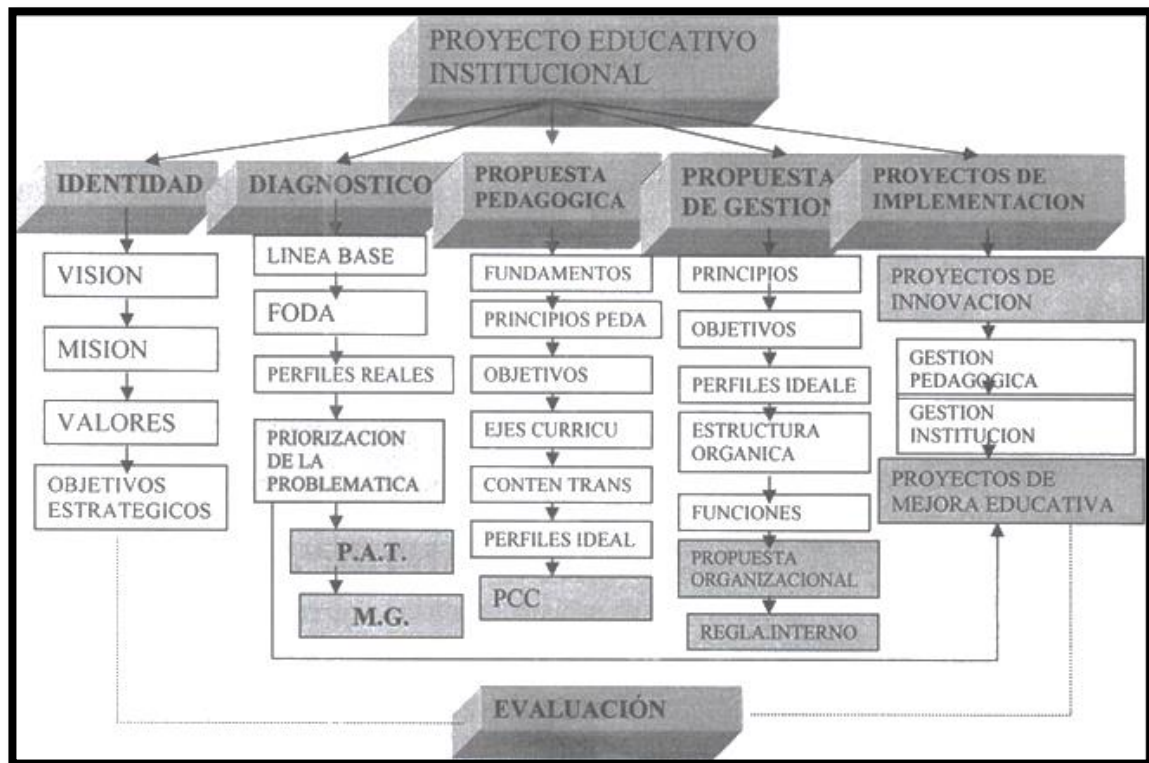
Revisamos				Construimos
Misión	Diagnóstico	Objetivos	Principios pedagógicos	Principios de gestión
* Estudiantes autónomos y Responsables con capacidad para tomar decisiones e base a Comprensión de su medio. * Equipo docente comprometido y fortalecido en su labor pedagógica, especialmente en las áreas de Comunicación y Matemática que de	* Estudiantes con dificultades de aprendizajes. * Director autoritario. * Padres poco participateos. * Escaso presupuesto. * Pocos padres que se preocupan por sus hijos. * Se cuenta con mobiliario adecuados para el trabajo en grupo....	* Institucionalizar en la institucional en el colegio el estilo de gestión democrática generando procesos de participación a nivel de toda a comunidad educativa. * Establecer alianza estratégicas con instituciones públicas y privadas en	* El proceso de aprendizaje centrado en el estudiante. * La práctica pedagógica se convierte en espacio de investigación y reflexión crítica. * Se parte de la realidad y s responde a ella. * Significatividad en el aprendizaje * Se aprende haciendo. * Promueve la práctica de los valores	¿Cuáles deben ser las características de gestión de nuestra institución?

Tercer Módulo

- **Elaboración del PEI:** se plantea la responsabilidad y obligación de determinar, una filosofía propia, una misión que operacionalice lo principios, criterios y valores descritos en la filosofía y una visión que señale el horizonte

o escenario de futuro, donde la comunidad educativa aspira, proyecta y desea que la sociedad vea el desarrollo institucional en un futuro.

Elaboración del PEI



- **Sistema de Evaluación:** apoyado lo anterior por un proceso de autoevaluación integral, continuo y coherente, es decir, transversal y permanente.

Por último, en este proceso integrado de planificación estratégica para la elaboración del PEI, deben participar el sistema de apoyo que está conformado por: los directivos, los administrativos, los docentes, estudiantes, padres de familia, las autoridades gubernamentales, con el fin de organizar currículos flexibles y abiertos, así se logrará una situación teórica ideal del Proyecto Educativo Institucional pertinente, sistémico y contextualizado.

3.2.7 METODOLOGÍA

Método dialéctico materialista, integrador holístico e interdisciplinario. Los procedimientos de recolección de datos tienen que ver con el uso adecuado de las técnicas e instrumentos enunciados y aplicadas a las muestras establecidas y de forma pertinente. Cuya secuencia son las siguientes:

- Revisión de las propuestas del Ministerio de Educación en términos del Proyecto Educativo Institucional (PEI).
- Técnicas e instrumentos.
- Modulo I.
- Módulo II.
- Módulo III.
- Redacción del Proyecto Educativo Institucional ideal.

3.2.8 EVALUACIÓN

Será permanente, monitoreado, y a largo plazo por la misma institución educativa frente a la sociedad, la cual le dará un posicionamiento en el área que se ubique.

Los resultados se verán en el impacto que el trabajo institucional propicie en la comunidad, en cuanto a la seriedad y credibilidad de sus egresados.

CONCLUSIONES

Luego de la aplicación y procesamiento de la información recogida en la presente investigación, se llegó a las siguientes conclusiones:

1. Los agentes educativos participantes en la elaboración del proyecto educativo institucional (P.E.I.) en la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima del Distrito de Chiclayo, se verán favorecidos con la propuesta de la administración estratégica para lograr una efectividad en la administración y organización de los recursos con que cuentan.
2. Las causas que originan descontento en los estudiantes y docentes es la falta de motivación y orientación de los recursos financieros a las necesidades de los mismos lo cual origina el rompimiento de las relaciones humanas que fueron determinadas a través de una encuesta.
3. Se llegara a determinar los beneficios que se obtendrían en la modernización de un proyecto institucional que responda a las necesidades e intereses de los estudiantes de la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima del Distrito de Chiclayo.
4. Se lograra determinar los aspectos y consideraciones del modelo de Peter Drucker a tener en cuenta para el diseño de una propuesta de gestión y modernización para la elaboración del proyecto educativo institucional.
5. La importancia que tiene la participación de los agentes educativos en la elaboración de los Proyectos Educativos Institucionales así como también la capacitación del personal docente y administrativo de la Institución para lograr la mejora de la calidad educativa.

RECOMENDACIONES

- 1) La necesidad de aplicar la propuesta de la administración estratégica teniendo en cuenta la importancia de lograr promover una evaluación sistémica y objetiva a la luz de los resultados planificados.
- 2) La posibilidad de que esta propuesta sea aplicada a otras Instituciones Educativas, especialmente las que tienen una plana docente y administrativa muy numerosa, ya que en estas circunstancias es en las que surgen los múltiples problemas.
- 3) Es necesario continuar profundizando la investigación, pues es un campo muy importante que va a permitir el logro de la tan ansiada calidad educativa en nuestro país.
- 4) Difundir entre los docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima del Distrito de Chiclayo, el resultado de la investigación que ha servido para demostrar la importancia que tiene la administración estratégica para mejorar significativamente la gestión pedagógica.
- 5) Utilizar el modelo de administración estratégico para el desarrollo de estrategias y a la vez aplicarlo en el proceso de enseñanza aprendizaje.

BIBLOGRAFÍA

Alvarado Oyarce, (1999) Otoniel. Gestión educativa: enfoques y procesos. Universidad de Lima. Fondo de desarrollo editorial. Lima.

Arthur a. Thompson Jr. (2001) Administración estratégica, 1ª Edición, México M GRAW Hill.

Burgod N. Peña (2004) "El Proyecto Educativo Institucional". Un puente entre la teoría y la práctica. Colihue. Buenos Aires.

De Souza, A. (1998) Cultura organizacional. P.A. & Partners.

Druker, P. (1993) Managing in Turbulent Time. New York, HarperCollins Publishers.

Drucker, Peter. (1992). La Gerencia. Buenos Aires, Editorial El Ateneo.

Farro Custodio, (2001) Francisco. Planeamiento estratégico para instituciones educativas de calidad. 1º edición. Udegraf. Lima.

Fernández Estela (2001) Gestión Institucional. La Construcción colectiva y permanente del Proyecto Educativo. Ediciones Novedades Educativas Argentinas.

Grant, R. (1997) Dirección Estratégica. Conceptos, Técnicas y Aplicaciones, Madrid.

Guiot, J. (1992) Diseño de la organización. Editorial Legis, Santafé de Bogotá.

Mintzberg, H. (1987) Las 5 P's de la Estrategia. California, California Management Review.

Pinedo Tantaruna, David. (1998) Administración educativa para el cambio. 2º edición. Lima.

Ramírez, E. (1996) Gerencia de Recursos Humanos. San José: ICAP.

Zárate Naranjo, Olivia. (2006) Tesis. "Cómo debe ser la cultura organizacional que propicie, en el CEJA, la gestión de la educación. Universidad Juana de Asbaje.

ANEXOS

ANEXO N° 01

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS DOCENTES

OBJETIVO: Recoger información que fundamente el Proyecto Educativo Institucional.

INSTRUCCIONES: Responde con sinceridad las preguntas marcando con una equis(x) tu respuesta.

CUESTIONARIO:

1. El director genera espacios de sensibilización a la comunidad educativa
Siempre Pocas veces Nunca
2. Los agentes educativos participan en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional
Siempre Pocas veces Nunca
3. El director promueve capacitaciones para todos los actores educativos
Siempre Pocas veces Nunca
4. El director prioriza problemas encontrados y elabora planes de mejoramiento
Siempre Pocas veces Nunca
5. El director programa reuniones periódicas para la evaluación del proceso del Proyecto Educativo Institucional
Nunca Siempre Pocas veces
6. El director comunica a los agentes educativos del sistema de evaluación
Siempre Pocas veces Nunca
7. El personal trabaja con un clima de buenas relaciones interpersonales
Siempre Pocas veces Nunca

8. Participa en capacitaciones y cursos de postgrado
Siempre Pocas veces Nunca
9. La diversificación curricular responde a las necesidades e intereses de los estudiantes
Siempre Pocas veces Nunca
10. Motiva permanentemente a los estudiantes
Siempre Pocas veces Nunca
11. Propone estrategias de solución de problemas en el aula
Siempre Pocas veces Nunca
12. Los padres de familia brindan la oportuna y necesaria ayuda académica a sus hijos
Siempre Pocas veces Nunca
13. Los recursos financieros están orientados a las necesidades de los estudiantes.
Siempre Pocas veces Nunca

GRACIAS

ANEXO N° 02

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS PADRES DE FAMILIA

CUESTIONARIO:

1. Participa en la elaboración e implementación del Proyecto Educativo Institucional
Siempre Pocas veces Nunca
2. Se establece un dialogo fluido y permanente para el desarrollo institucional y aprendizaje de su hijo(a)
Siempre Pocas veces Nunca
3. Existe compromiso de la comunidad educativa en la mejora de la calidad educativa
Siempre Pocas veces Nunca
4. Promueve el director charlas educativas centradas básicamente a mejorar los aprendizajes de los estudiantes.
Siempre Pocas veces Nunca
5. Ayuda a tomar conciencia a su hijo de lo que hace, del porque lo hace y como lo hace
Siempre Pocas veces Nunca
6. El director asume el liderazgo en la toma de decisiones para el desarrollo institucional
Siempre Pocas veces Nunca
7. Se fortalece la integración escuela – comunidad.
Siempre Pocas veces Nunca
8. Vigila el cumplimiento de objetivos, metas y acuerdos conjuntos
Siempre Pocas veces Nunca
9. El director y los profesores son capaces de explicar las metas, los objetivos curriculares; así como el sistema de evaluación.
Siempre Pocas veces Nunca
10. La dirección compromete a los padres en decisiones relativas a la mejora institucional y enfatizar que su participación favorezca al desempeño de los alumnos.
Siempre Pocas veces Nunca

11. El director posee capacidad de resolución de conflictos internos
Siempre Pocas veces Nunca
12. La dirección informa sobre los ingresos y egresos de los recursos propios de la Institución Educativa
Siempre Pocas veces Nunca
13. La infraestructura y equipamiento actual de la Institución Educativa contribuye a un buen aprendizaje
Siempre Pocas veces Nunca
14. Dialoga con los docentes sobre el aprendizaje y comportamiento de su hijo(a)
Siempre Pocas veces Nunca
15. El director toma en cuenta tu opinión cuando se decide algo importante para mejorar la calidad educativa y la buena marcha institucional.
Siempre Pocas veces Nunca