



**UNIVERSIDAD NACIONAL
"PEDRO RUIZ GALLO"
LAMBAYEQUE**



**FACULTAD DE CIENCIAS HISTORICO SOCIALES Y
EDUCACION**

PROGRAMA DE COMPLEMENTACION ACADEMICA

**PROPUESTA PARA MEJORAR LA GESTION ADMINISTRATIVA EN
LA INSTITUCION EDUCATIVA "ALIPIO ROSALES CAMACHO" DEL
DISTRITO DE PAMPAS DE HOSPITAL, PROVINCIA DE TUMBES,
AÑO 2016"**

**TRABAJO DE INVESTIGACION PRESENTADO PARA OBTENER EL GRADO
ACADEMICO DE BACHILLER EN EDUCACION.**

AUTORES: SUAREZ ERAS, ROSA ELVIRA

DEL ROSARIO VINCES, ARLINTONG ESTEBAN

ASESOR: M.Sc. ZUNINI CHIRA, WALTHER AUGUSTO

LUGAR Y FECHA: TUMBES 15 DE ABRIL DEL 2019

DEDICATORIA

A Dios y a nuestros padres, porque creyeron en mí y porque nos sacaron adelante, dándonos ejemplos dignos de superación y entrega, porque en gran parte gracias a ustedes, hoy podemos ver alcanzada nuestra meta, ya que siempre estuvieron impulsándonos en los momentos más difíciles de mi carrera, y porque el orgullo que sienten por nosotros, fue lo que nos hizo ir hasta el final. Va por ustedes, por lo que valen, porque admiro su fortaleza y por lo que han hecho de mí.

A nuestros hijos que nos dan fuerzas por seguir adelante, Gracias por haber fomentado en nosotros el deseo de superación.

Mil palabras no bastarían para agradecerles su apoyo, su comprensión y sus consejos en los momentos difíciles.

LOS AUTORES

AGRADECIMIENTO

Queremos agradecer a todos nuestros maestros que ellos nos enseñaron a valorar los estudios y a superarnos cada día; también agradecemos a nuestros padres porque ellos estuvieron en los días más difíciles de nuestra vida como estudiantes. Y agradezco a Dios por darnos la salud que tenemos; Estamos seguros que nuestras metas planteadas darán fruto en el futuro y por ende nos debemos esforzar cada día para ser mejores, sin olvidar el respeto que engrandece a la persona.

LOS AUTORES

RESUMEN

El presente trabajo tuvo como propósito fundamental, Proponer estrategias permitan mejorar la gestión administrativa de los directivos de los Centros de Educación. Esta investigación fue un Proyecto factible apoyado en una investigación de Campo. Se trabajó con una población de 02 directivos de la Institución Educativa, su nivel de conocimiento en materia de gerencia educativa es muy poca y sus relaciones de comunicacionales con el personal que está a su cargo es muy deficiente. Los directivos están dispuestos para buscar soluciones, para conseguir recursos que hagan viable la propuesta. Se recomienda poner en práctica la propuesta. Se deben promover entrevistas con personas especializadas en la gerencia educativa para buscar orientaciones, que ayuden a ampliar temas relacionados con la Gerencia y Administración Educativa, Gestión escolar, comunicación, toma de decisiones. Se aspira que este trabajo constituya un aporte significativo al personal directivo interesado y preocupado en mejorar las estrategias en gestión administrativa, haciendo del proceso una actividad agradable, efectiva, transparente y duradera.

ABSTRACT

SUMMARY SHEET

The main purpose of this paper was to propose strategies to improve the administrative management of the directors of the Education Centers. This investigation was a feasible Project supported by a field investigation. We worked with a population of 02 managers of the Educational Institution, their level of knowledge in educational management matters is very low and their communication relations with the staff they are in charge of is very poor. The managers are willing to look for solutions, to obtain resources that make the proposal viable. It is recommended to put the proposal into practice. Interviews should be promoted with people specialized in educational management to seek guidance, which will help broaden issues related to Education Management and Administration, School Management, communication, decision making. It is hoped that this work will make a significant contribution to the managerial staff interested and concerned about improving the strategies in administrative management, making the process a pleasant, effective, transparent and lasting activity.

INTRODUCCIÓN

Actualmente en el mundo se experimentan una serie de transformaciones continuas que han acentuado la importancia por la búsqueda de un proceso educativo integral, que dé respuestas en la formación educativa de los individuos. En este caso, se hace imperante la necesidad de optimizar la gestión administrativa de las instituciones, en lo que respecta al personal directivo responsable de éstas, a fin de canalizar la prosecución de los objetivos y metas propuestas para la solución de problemas inherente a la educación.

Desde este punto de vista, es evidente que lograr el desarrollo del personal directivo en función de sus competencias gerenciales, se constituye en una tarea primordial, tal que, es necesario elevar su nivel para satisfacer las exigencias de carácter educativo de las instituciones educativas.

En tal sentido se destaca la importancia de las competencias que debe poseer el personal directivo que labora en las instituciones educativas para efectos de lograr con eficacia y eficiencia el logro de objetivos y metas propuestas. Entendiéndose como competencias aquellas características observables que las personas que le permitan saber hacer en el trabajo o desempeñar bien el rol o funciones.

En concordancia se requiere, el desempeño de una gestión administrativa que permita el desarrollo de las funciones y el proceso educativo de manera sistemática, con resultados de desarrollo organizacional. Es decir que el gerente escolar debe poner la práctica, el buen manejo de recursos humanos y recurso material.

Bajo esta óptica, se realizó la presente investigación de tipo descriptiva titulada “Propuesta para mejorar de la gestión administrativa en la institución educativa “Alipio Rosales Camacho”, del distrito de Pampas de Hospital, provincia de Tumbes, año 2016”

Por lo que nos formulamos el problema de la siguiente manera: ¿Se diseñó una Propuesta de la gestión administrativa de la institución educativa N° 042 “Alipio Rosales Camacho”, del distrito de Pampas de Hospital, provincia de Tumbes, para poder mejorar hacia el futuro? para abordar el presente estudio nos trazamos como objetivo diseñar un modelo para mejorar la gestión administrativa de la I.E N° 042 “Alipio rosales Camacho”, distrito de Pampas de Hospital, provincia de Tumbes.

El estudio aborda estrategias que permitan mejorar la gestión administrativa de los directivos de las Instituciones Educativas, la cual pretende analizar las competencias que posee el personal directivo de las Instituciones Educativas públicas y privadas, y establecer lineamientos para la optimización de la gestión

administrativa que ejerce el mismo fundamentados en sus competencias gerenciales en las Instituciones antes referidas.

INDICE

CARATULA	1
ACTA U HOJAS DE FIRMAS.....	2
DEDICATORIA.....	3
AGRADECIMIENTO.....	4
RESUMEN.....	5
ABSTRACT.....	6
INTRODUCCIÓN.....	7
INDICE.....	8
CAPITULO I DIAGNOSTICO DEL PROBLEMA.....	10
1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	10
1.2. ENFOQUE ACTUAL DE LA PROBLEMÁTICA.....	13
1.3. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL ESTUDIO.....	14
CAPITULO II ASPECTOS METODOLOGICOS.....	15
2.1 MARCO METODOLÓGICO.....	15
2.2. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	17
2.3. MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS	
2.3.1 METODOS	
2.3.2 PROCEDIMIENTOS	

2.4. ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LOS DATOS.....	18
CAPITULO III MARCO TEÓRICO.....	19
3.1 ANTECEDENTES	20
3.2. BASES TEORICAS.....	22
CAPITULO IV PROPUESTA.....	31
CAPITULO V	42
5.1 CONCLUSIONES	42
5.2 RECOMENDACIONES.....	43
CAPITULO VI	44
6.1. BIBLIOGRAFIA	44
6.2. ANEXOS.....	46

CAPITULO I

DIAGNOSTICO DEL PROBLEMA

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA

La administración y la conducción de una Institución Educativa, considerada ya como una Empresa de servicios, no es ajena a la gestión empresarial y por ende, vale recordar que para lograrla es necesario aplicar las cuatro grandes funciones básicas de la administración: La planeación, La organización, La comunicación y el control.

Toda Institución Educativa como cualquier organización tiene sus propios problemas, casi siempre surgen por falta de aptitud y conocimientos administrativos; es este el otro lado de la moneda del sector educativo ya que el aspecto administrativo no ha evolucionado paralelamente, así tenemos que: Se les da muy poca importancia al aspecto administrativo de las Instituciones, centrándose a la atención exclusivamente en las utilidades y las finanzas; los directivos responsables de la conducción de las Instituciones Educativas no están, en general, preparados para para ejercer cargos administrativos, por lo que realizan su gestión de manera empírica; por lo tanto, la administración que se ejerce es incipiente y también empírica; el concepto de proceso administrativo no se aplica en la conducción de las Instituciones Educativas, por lo que en la mayoría de éstas la estructura administrativa, planes y programas, sistemas de control, etc. Son prácticamente impuestos por la Entidad regidora del sistema.

Uno de los factores que incide en la eficiencia del sistema educativo constituye la buena o mala gestión administrativa cualquiera que sea su nivel. La administración es una parte primordial del proceso educativo; le imprime el toque final de excelencia que ofrece tanto la filosofía, la estructura y los medios de la organización y, sobre todos, la calidad del educador desde el inicio y durante la consecución del proceso educativo.

En **Argentina**: desde 1960 en el país, se comenzaron a desarrollar fuertes cambios en cuanto a la Gestión Educativa; pero durante un largo período de vigencia del modelo de organización y gobierno de la educación de “competencia boba”, jerarquía piramidal y ausencia de poder local, la formación para la gestión y para la política educativa estuvo disociada.

Colombia: El Ministerio de Educación Nacional Colombiano – MEN, ha venido implementando una serie de leyes y decretos que han llevado a las Instituciones de Educación a convertirse en auto sostenibles, a implementar procesos de mejoramiento, a considerar la Institución Educativa como un sistema abierto, flexible y cambiante.

Existe desconocimiento acerca de la gestión educativa esto repercute en la oferta; ya que hace que sea dispersa, además, es necesario saber que existen diferencias entre gerenciar, dirigir, administrar y gestionar: los enfoques y tradiciones de cada una son distintos y, muchas veces, contradictorios.

Además, los autores Cecilia Braslavsky Felicitas Acosta Sônia Draibe (Educativas en Chile) Consuelo Undurraga I. Carolina Araya R. (Educativas en Colombia) José Gregorio Rodríguez (Educativas en Honduras), Leonor Meza-Spitta (Educativa en México), Citlali Aguilar Hernández Sylvia (Schmelkes- 1999) afirman que en el país, “la práctica de la gestión se da en un contexto que está cargado de influencias externas al sector educativo y asociadas con la manera de ejercer el poder: en el caso colombiano, apropiarse de lo público para fines privados con la

consecuencia de hacer posible urdir en tejido social que permita la construcción de una sociedad civil y, como correspondencia, el entorpecimiento de las tareas que corresponde al Estado”.

“Formación que el país ofrece a los futuros directores de la educación es fragmentada, de poca calidad y mercantilizada: se ha centrado, principalmente, en responder a una demanda siempre insatisfecha de títulos para ascender en los sistemas de escalafón y no se compromete con proyectos de cambio en la práctica.

Esta característica, exige que se formule una propuesta que permita articular las ofertas con necesidades reales del sistema y de las instituciones y no, exclusivamente, con los intereses de los usuarios”.

El **Perú** no es ajeno al proceso de descentralización del sistema educativo en busca de la calidad educativa. Desde el año 1986, el término gestión se va introduciendo en las instancias administrativas del sector educación con las denominaciones de escuela: CEGE (Centro Educativo de Gestión Estatal), CEGNE (Centro Educativo de Gestión No Estatal), CEGECOOP (Centro Educativo de Gestión Cooperativa). Más allá de la definición de la gestión pública privada de la institución educativa, destaca el desarrollo progresivo de la Gestión Educativa Institucional, iniciada con las reformas del sistema educativo peruano e intensificado en los últimos 30 años, con la intención de mejorar el servicio educativo atendiendo al aprendizaje, buscando la eficiencia en términos de resultados y rindiendo cuentas.

La Institución Educativa es la instancia de gestión descentralizada donde se desarrolla la cultura del mejoramiento continuo del servicio educativo y del cambio en la comunidad educativa. A continuación, veremos que el proyecto educativo común no es suficiente, en la forma como se desarrollan los procesos de gestión institucional, presentan modelos y estilos de gestión, caracterizados desde una perspectiva histórica y dialéctica. Dichos modelos subsisten en nuestro medio,

identificarlos permite asumir una posición crítica, estrategias e innovaciones para el cambio.

1.2. ENFOQUE ACTUAL DE LA PROBLEMÁTICA

Los vertiginosos cambios experimentados en la actualidad en el entorno internacional, nacional y local de cara al nuevo milenio, exigen a las organizaciones e instituciones públicas y privadas a responder a las nuevas demandas sociales y por consiguiente la necesidad de ponerse a tono, para responder adecuadamente a tales necesidades.

En el Perú es un reto para los docentes puesto que somos producto de un modelo pedagógico conductista, de una estructura autocrática, paternalista y disciplinaria, con un régimen general centrado en que el profesor enseña aplicando métodos lógicos, deductivos imitativos y pasivos.

Las Instituciones Educativas en nuestro país carecen de Planes Estratégicos, su forma de operar es a través de un Plan Operativo Anual, lo que dificulta en la gestión de las necesidades básicas como: presupuesto económico por parte del Ministerio de Educación, para docentes, personal administrativo, servicio con nombramiento, contratos, adquisición de espacio físico, construcción de una infraestructura básica, capacitación a docentes en relaciones humanas e innovaciones pedagógicas, implementación de audiovisuales y equipamiento tecnológico, entre otras. Al no existir una Planificación Estratégica en las Instituciones Educativas, por lo que la Gestión Administrativa de las autoridades no tiene justificativos de peso para la consecución de las necesidades y sea una institución de prestigio, con identidad cultural.

En la dimensión administrativa se incluyen acciones y estrategias de conducción de los recursos humanos, materiales, económicos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene, y control de la información relacionada a todos los miembros de la institución educativa; como también, el cumplimiento de la normatividad y la supervisión de las funciones, con el único propósito de favorecer los procesos de enseñanza-aprendizaje. Esta dimensión busca en todo momento conciliar los intereses individuales con los institucionales, de tal manera que se facilite la toma de decisiones que conlleve a acciones concretas para lograr los objetivos institucionales. Si no existe una buena planificación simplemente ni se cumplirán los objetivos o metas trazadas en la institución.

1.3. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL ESTUDIO

La investigación se justifica porque está comprometida en determinar la gestión administrativa desarrollada en la Institución Educativa N° 042 “Alipio Rosales Camacho”, Distrito de Pampas de Hospital, Provincia de Tumbes.

Así también, por tener una esencia propositiva al comprometerse a Diseñar un Plan Estratégico en la Institución Educativa N° 042 “Alipio Rosales Camacho”, Distrito de Pampas de Hospital, Provincia de Tumbes.

En este contexto problemático la investigación pretende mejorar la Gestión Administrativa para que sea una organización eficiente y eficaz dentro de sus procesos.

CAPITULO II

ASPECTOS METODOLOGICOS

2.1 MARCO METODOLÓGICO

La presente investigación se planteó como hipótesis la siguiente premisa: “Si se Diseña un Plan estratégico sustentado en la teorías de Goodstein, Nolan y Pfeiffer y de Kurt, entonces se mejorará la Gestión Administrativa de la I.E. N° 042 “Alipio Rosales Camacho”, distrito de Pampas de Hospital, provincia de Tumbes, año 2016”. En dicha hipótesis fueron estudiadas las siguientes **variables:**

- **Variable Independiente: Plan Estratégico.**
- **Variable Dependiente: Gestión Administrativa.**

Se operacional izaron los siguientes indicadores

Para la dimensión modelo de Planeación:

- Planeación para Planear.
- Monitoreo del Entorno.
- El Microentorno.
- El Entorno Institucional.
- El Entorno Competitivo.
- Auditoria del Desempeño.
- Análisis de Brechas.
- Integración de los Planes de Acción.
- Planes de Contingencia.
- Implementación.

Para la dimensión de Planeación Acción Participativa:

- Carácter Participativo.
- Impulso Democrático.
- Contribución Simultánea al Conocimiento.
- Motivación.
- Participación Activa.
- Planes de Acción.
-

Variable Dependiente: Gestión Administrativa.

Se operacionalizaron las siguientes dimensiones:

- Proceso, evidenciada mediante el indicador incremento del Presupuesto.
- Planificación, se mide con el indicador ampliación de los Espacios Físicos.
- Dirección, se puede verificar con los indicadores: Tipos de estilo de Dirección y Liderazgo.
- Control, mediante un sistema de reingeniería administrativa para optimizar el servicio.
- Evaluación y monitoreo, el indicador es el 95% de cumplimiento.

2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Se optó por realizar las siguientes técnicas Primarias

- ✓ Entrevista estructurada y en profundidad, se realizó mediante una Guía de Entrevista teniendo en cuenta las pautas que me permitieron registrar la información.
- ✓ Encuesta, se realizó mediante una Guía de Encuesta estructurada, teniendo en cuenta las pautas y orientaciones técnicas para realizarla.
- ✓ Testimonio, esta se ejecutó mediante la redacción y grabación.

2.5. MÉTODOS Y PROCEDIMIENTO.

2.5.1. Métodos: Los métodos utilizados en el estudio fueron:

- **Método Analítico Sintético:** Método mediante el cual se trató de establecer la unión entre las partes previamente analizadas, posibilitando descubrir las relaciones de sus características generales.
- **Método Inductivo:** Se concluyeron los aspectos generales, partiendo de algunos procedimientos o conceptos específicos que tendrán que ser fijados como aprendizajes significativos en el personal que participará en el estudio.
- **Método Deductivo:** En algunos casos se partió de algunas proposiciones generales para llegar a aspectos singulares o específicos sobre la gestión administrativa.

2.5.2. Procedimientos seguidos en la Recolección de Datos.

- Se solicitó autorización al director de la Institución Educativa. -
- Se Coordinó con docentes y personal administrativo.
- Se elaboraron instrumentos de acopio de información.
- Se aplicó instrumentos de acopio de información.
- Se formó la base de datos.
- Se analizaron los datos.
- Se interpretaron los datos.
- se expusieron los datos.

2.6. ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LOS DATOS.

- Seriación : Codificar el instrumento.

- Codificación: Asignar un código a las categorías de cada ítems.
- Tabulación: Elaboración de cuadros categóricos.

CAPITULO III

MARCO TEÓRICO

3.1 ANTECEDENTES

YUMI CUTIUPALA, Mariana y YUMI CUTIUPALA, Ricardo (2012). En su investigación “Planificación Estratégica para el Mejoramiento de la Gestión Administrativa de la Unidad educativa intercultural Bilingüe “Corazón de la Patria” de la Parroquia Lizarzaburu, Cantón, Riobamba, Provincia de Chimborazo”, tiene como objetivo general: determinar un Plan Estratégico que produce el mejoramiento de la Gestión Administrativa de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe “Corazón de la Patria”, y presenta las siguientes conclusiones:

1. Los docentes y padres de familia manifiestan que no existe una Planificación Estratégica en la Institución.
2. Los docentes están dispuestos a un cambio radical, la misma que deciden colaborar para la elaboración del Plan Estratégico.
3. Los padres de familia y los docentes manifiestan que existe una gestión administrativa lenta por parte de las autoridades.
4. Los docentes manifiestan que la dirección ejecutada por el líder es autoritaria, incidiendo en la falta de comunicación y las buenas relaciones humanas.

5. Los docentes manifiestan que no existe trabajo en equipo, por lo que no se cumple los objetivos y metas institucionales.
6. Los docentes y padres de familia manifiestan que no se realizan la capacitación a los docentes por parte de la institución en el área correspondiente.
7. Padres de familia y estudiantes manifiestan que han ingresado al establecimiento por el servicio de educación bilingüe que presta la unidad educativa.
8. Estudiantes y padres de familia concuerdan que las aulas son incómodas y es necesario de una infraestructura para el buen desarrollo académico.
9. Los estudiantes están de acuerdo con el horario de clases, influyendo en la satisfacción, puntualidad y el normal desenvolvimiento.
10. El trato que se brinda a los estudiantes es el más adecuado, garantizando una buena comunicación y seguridad en sí mismo.
11. Los estudiantes manifiestan que los departamentos de inspección y desarrollo integral de los estudiantes y la elección de la especialidad.
12. Los padres de familia y los estudiantes lo califican de buena a la educación que oferta la unidad educativa.
13. Los padres de familia manifiestan que no existe maestros con títulos para la especialidad, repercutiendo en la improvisación y baja calidad de educación a nivel de bachillerato.

Delia Mercedes Vargas Vásquez (2013) presentó una tesis denominada Gestión Pedagógica del Trabajo Docente a través de Grupos

Cooperativos. Para obtener el grado académico de Magíster en educación con mención en Gestión Educativo; presentada a la Pontificia Universidad Católica del Perú. El objetivo de su investigación fue diseñar un modelo de planificación estratégica que permite articular el trabajo de las diferentes unidades de apoyo y del cuerpo docente de una Escuela Básica con un funcionamiento como centro de fortalecimiento de las potencialidades humanas y eje del desarrollo local en un entorno cambiante y de escasos recursos. Se inició con la elaboración de un análisis situacional a fin de determinar sus oportunidades, amenazas, debilidades y fortalezas. Se formuló la filosofía de gestión del plantel estableciendo la razón de ser, el desempeño y las modalidades de acción escolar. La investigadora Delia Mercedes Vargas Vásquez, posteriormente elaboró la Matriz FODA, a partir de ella y configurando el plan funcional y el plan operativo. Instrumentos básicos para una conducción escolar orientada hacia el logro de los objetivos institucionales. La aplicación de una metodología de corte cualitativo con un nivel de conocimiento descriptivo y de tipo investigación acción, permitió realizar la propuesta resultante, ajustando el diseño del plan a las características de la comunidad escolar.

SERGIO CARRASCO DÍAZ presentó su tesis denominada “Gestión educativa y calidad de formación profesional la Facultad de Educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” (UNSA), para obtener el grado de Magíster en Educación con mención en gestión de la educación; presentado a la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Esta tesis es un estudio que consiste en el análisis de la relación de las variables Gestión Educativa y Calidad de Formación Profesional, relación que se ha determinado como resultado de todas las actividades metodológicas y procedimentales que se han desplegado para su realización.

La variable dependiente Gestión Administrativa, al ser analizada, ponderada, y medida se ha determinado, que los indicadores de calidad

en los servicios administrativos alcanzan el nivel aceptable de gestión administrativa, optimizando el servicio en concordancia con los niveles de calidad exigidos por los estándares internacionales que debiera ser de excelencia y con cero margen de error.

3.1 BASES TEÓRICAS

MODELO DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA APLICADA DE GOODSTEIN, NOLAN Y PFEIFFER

Tomando como base el concepto de Planeación Estratégica Aplicada que es el proceso mediante el cual los miembros guía de una organización prevén el futuro y desarrollan los procedimientos y operaciones necesarias para lograrlo, los autores nos plantean de que tal condición no se está ejerciendo en las organizaciones contemporáneas, debido a que tales procesos de planeación se han conceptualizado e implementado deficientemente, impactando muy poco en la toma de decisiones.

Ante esta situación. Goodstein, Nolan y Pfeiffer (Planeación Estratégica Aplicada), proponen un nuevo modelo de planeación estratégica que difiere radicalmente de otros modelos existentes en cuanto a su contenido, énfasis y procesos, integrando para ello las siguientes bases: Planeación, búsqueda de valores, formulación de la misión, diseño de la estrategia del negocio, auditoría del desempeño, análisis de brechas, integración vertical y horizontal de los planes, planeación de contingencias e implementación.

De acuerdo con los autores, este modelo de planeación aplicada tiene las siguientes fases:

- Dos funciones continuas.
- Monitoreo del entorno.
- Consideraciones para su aplicación.
- Dos aspectos diferenciados en una sola frase.

- Auditoría del desempeño.
- Análisis de brechas.
- Establece tres fases diferenciándose de los enfoques comunes.
- Búsqueda de valores.
- Diseños de la estrategia del negocio.
- Integración de los planes de acción.

En cuanto a los elementos descriptivos, los autores hacen una breve reseña sobre los orígenes conceptuales de la planeación estratégica, pasando a la fase exploratoria cuando proponen la aplicación de su modelo de Planeación Estratégico Aplicada, el cual es interpretado de manera detallada bajo una guía metodológica como manual de acción para la organización.

Goodstein, Nolan y Pfeiffer (Planeación Estratégica Aplicada 2), basan sus planeamientos en las experiencias obtenidas durante diez años de implementación de su modelo de 60 empresas importantes de los Estados Unidos, complementando estas con los aportes de expertos en Planificación Estratégica como Wayne Widdis, Jack Knight y Bruce Dunn.

De acuerdo con los autores, este modelo de planeación se fundamenta en la cultura organizacional y en la búsqueda de valores.

El modelo se sustenta en los siguientes pasos:

Planeación para planear.- La planeación para planear constituye una consideración profunda de la forma como se realiza la planeación. Ésta incluye determinar el aprestamiento organizacional, generar el compromiso, identificar a los miembros del equipo de planeación, educar a la organización, determinar los grupos de interés clave y factores de una estrategia exitosa.

Monitoreo del entorno y consideraciones para su aplicación.- El modelo de planificación estratégica implica fases discretas y continuas.

Los procesos continuos consisten en el monitoreo del entorno y las consideraciones para su aplicación.

En cuanto al monitoreo del entorno, se debe monitorear cuatro entornos por separado:

- **El Microentorno** (aspectos sociales): El microentorno, formando por todos aquellos factores y fuerzas que tiene una influencia puntual e inmediata.
- **El Entorno Institucional:** las organizaciones no existen en un vacío. Cada organización se encuentra en un entorno particular al que se halla vinculada. Éste entorno proporciona múltiples contextos que afectan a la organización y su desempeño. Lo que ella produce y la manera en que funciona “Abli y Nugent, 1989” A medida que refinamos y ampliamos el marco original de la evaluación organizacional.

Muchos proyectos de desarrollo implementados en organizaciones fracasan parcial o totalmente debido a que la intervención no aborda en forma adecuada en entorno institucional en el cual funciona la organización. Por ejemplo, algunos préstamos para el desarrollo han canalizado recursos hacia nuevos equipos. Sin embargo, cuando esto se realiza en el marco de una administración pública centralizada que carece de las políticas para mantener a las personas capacitadas en el trabajo, los nuevos equipos y la capacitación pueden volverse contraproducentes. Algunos proyectos de préstamos fracasan por que los organismos ejecutores funcionan en entorno tumultuosos que limitan su capacidad de llevarlos a cabo.

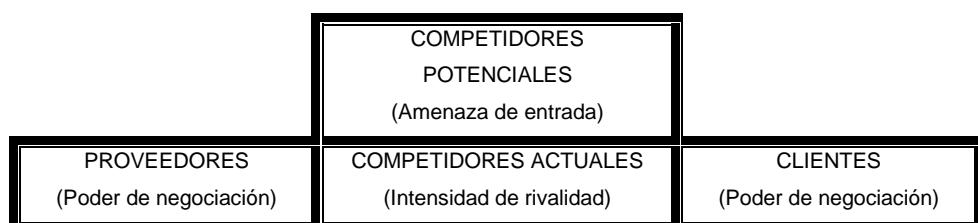
- **El Entorno Competitivo:** La esencia de la formulación de una estrategia competitiva consiste en relacionar a una empresa con su medio ambiente. Aunque el entorno genérico es muy amplio y abarca tanto fuerzas sociales como sectores productivos en los cuales compite. La estructura de un sector productivo tiene una

fuerte influencia al determinar las reglas del juego competitivas así como las posibilidades estratégicas potencialmente disponibles para la empresa.

Para afrontar este tema con suficiente generalidad es de justicia apoyarnos en los trabajos del profesor americano Michael E. Porter, el cual en sus libros “Competitive Strategy” (1980) y “Competitive Advantage” (1985) ha establecido una magnífica metodología de pensamiento en torno a la competitividad. Porter sostiene que la competencia en un sector opera en forma continua para hacer bajar la tasa de rendimiento sobre la inversión (ROI) del capital hacia la tasa competitiva de rendimiento mínimo que obtendría la empresa “perfectamente competitiva”. La presencia de tasas de rendimiento mayores que el rendimiento ajustado, sirve para estimular la inversión de capital de un sector, ya sea mediante un nuevo ingreso o mediante inversiones adicionales para las empresas existentes. La interacción de las fuerzas competitivas en un sector determina el grado hasta el cual ésta inversión de capital ocurre y a la vez controla el flujo fondos a mercado libre y, consecuentemente, la habilidad de las empresas para mantener rendimientos por arriba del promedio.

Las cinco fuerzas competitivas:

- Nuevos ingresos.
- Amenazas de productos sustitutivos.
- Poder negociador de los compradores.
- Poder negociador de los proveedores.
- Y rivalidad entre los actuales competidores.



PRODUCTOS SUSTITUTIVOS (Amenaza de nuevos productos)

Fuente: Rafael Muñiz. Marketing en el Siglo XXI. 5ª Edición : CAPÍTULO 2. Marketing estratégico

El Entorno Interno de la Organización.

Este componente del entorno está formado por variables de dos tipos: semicontrolables y controlables.

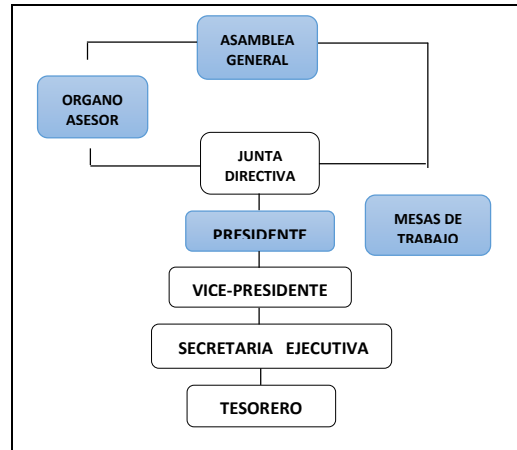
Las Variables Semicontrolables.

Están formadas por aquellas sobre las que la dirección de marketing no tiene casi influencia, porque están controladas por la alta dirección: los objetivos generales de la empresa, los recursos humanos y financieros.

Este tipo de variables son importantes para el directivo de marketing porque sus decisiones están condicionadas por la estrategia y por la ubicación que tenga en la estructura de la organización. Según esta estructura, el departamento de marketing debe establecer relaciones con otros departamentos como el de producción, finanzas, personal, I + D, que también son componentes de la organización. Dado que cada departamento tiene sus objetivos específicos de funcionamiento de marketing debe considerar que las relaciones entre los departamentos a veces pueden ser confrontación.

SEMICONTROLABLES

- Objetivos de la empresa.
- Organigrama.
- Recursos humanos y financieros.
- Capacidad productiva.
- Tecnología disponible en la empresa.



Fuente: Rivera, Jaime. Dirección de marketing: fundamentos y aplicaciones. ESCIC Editorial. Madrid.

Pág. 67

Las Variables Controlables

Son aquellas sobre las que el directivo de marketing puede influir directamente para obtener una reacción de los diversos tipos de clientes.

El autor Alber W. Frey propuso que todas las variables podían dividirse en dos grupos: 1) La oferta (producto, envoltorio, marca, precio y servicio) y 2) Los métodos e instrumentos (canales de distribución, venta personal, anuncios, promoción de ventas y publicidad).

Sin embargo, E Jerome Mccarthy (1960) popularizó una lista de variables que son conocidas como la mezcla de marketing o las 4 Ps: Producto, precio, promoción y plaza o distribución. Estas cuatro variables están interrelacionadas entre sí. Cuando se toma una decisión sobre una de ellas, de manera automática se están influyendo en el resto. Por ejemplo, si se toma la decisión de introducir un perfume concentrado, se supone que el precio será alto, que los puntos de distribución serán exclusivos y que los mensajes publicitarios estarán basados en gente atractiva, con imagen de éxito social.

TEORÍA INVESTIGACIÓN ACCIÓN PARTICIPATIVA DE KURT LEWIN.

Como metodología hace referencia a procedimientos específicos para llevar adelante una investigación-estudio científico diferente a la investigación tradicional; es una manera concreta de llevar adelante los pasos de la investigación científica de acuerdo con su enfoque.

No es sólo investigación, ni sólo investigación participativa, ni sólo investigación acción. Implica la presencia real, concreta e interrelación de la investigación, de la acción y de la participación.

El término investigación-acción fue propuesto por primera vez en 1946 por Kurt Lewin, psicólogo polaco, fundador de la psicología social moderna quien sostuvo: “Hay que considerar la acción, la investigación y la formación-capacitación como un triángulo que tiene que quedarse unido”.

Lewin identifica tres características de la investigación-acción: su carácter participativo, su impulso democrático y su contribución simultánea al conocimiento de las ciencias sociales.

Entre los nuevos modelos, la investigación acción, es una metodología de investigación que se inserta dentro del campo social, porque permite el estudio de una situación en particular para mejorar la calidad de acción de la misma.

Este tipo de investigación parte de una necesidad sentida de los sujetos, grupos y organizaciones involucrados. En la investigación acción la situación del problema surge de la motivación de la comunidad intervenida. El modelo se adapta a cualquier tipo de empresa, comercial, educativa o comunitaria, ya que permite en base a la detección de necesidades, organizar la propuesta de intervención contando con la participación activa de los miembros de la organización, es decir, los sujetos objetos de intervención conjuntamente con los interventores. Se aborda la problemática desde la necesidad auténtica diseñando los planes de acción

en conjunto y no como se hace en la intervención tradicional (otros proponen soluciones y los intervenidos deben aceptarlo).

CAPITULO IV

4.1 PROPUESTA

RESULTADO DE ENCUESTA PARA EVALUAR EL NIVEL DE SATISFACCIÓN PARA MEJORAR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “ALIPIO ROSALES CAMACHO” DEL DISTRITO DE PAMPAS DE HOSPITAL, PROVINCIA DE TUMBES AÑO 2016

Este cuestionario estructurado fue aplicado a una muestra universo que lo conforman todos los gestores de la institución educativa “Alipio Rosales Camacho” del distrito de Pampas de Hospital, que son las 44 personas en el siguiente orden:

Director	=	2
Administrativos	=	10
Docentes	=	32
U	=	<hr/> 44 Gestores.

La encuesta consideró relevante describir 10 de las características del

servicio en las que se incidió en factores de la calidad educativa, y así mismo se formularon niveles de apreciación en importancia y grados de acuerdo que ellos podían estimar, lo que nos ha permitido obtener una visión de cómo estuvo el nivel de satisfacción de la gestión durante el año 2016.

A continuación, presentamos el comentario y gráficas respectivas, luego de aplicar la encuesta y procesar sus resultados:

CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

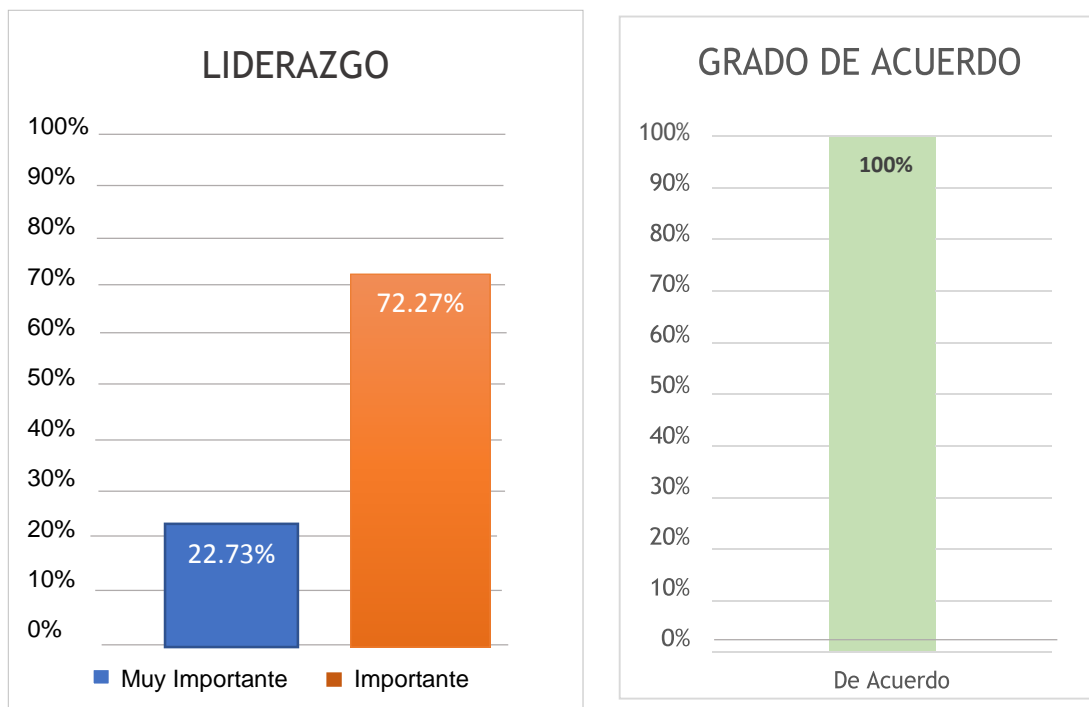
EL LIDERAZGO DEL EQUIPO DIRECTIVO, EN SU ACCIONAR COTIDIANO, ES EL MÁS PERTINENTE Y EXITOSO QUE SE APRECIA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA.

Respecto al nivel de importancia que le asignaron al liderazgo institucional, las respuestas estuvieron en el siguiente orden:

10 (22.73%), entre personal directivo y algunos docentes, respondieron que es muy importante, mientras 34 (72.27%) expresaron importante.

Sobre la característica del servicio en el grado de acuerdo con el liderazgo que se imprime a la gestión, la totalidad de los gestores expresaron estar de acuerdo (44=100%)

GRÁFICA N° 01

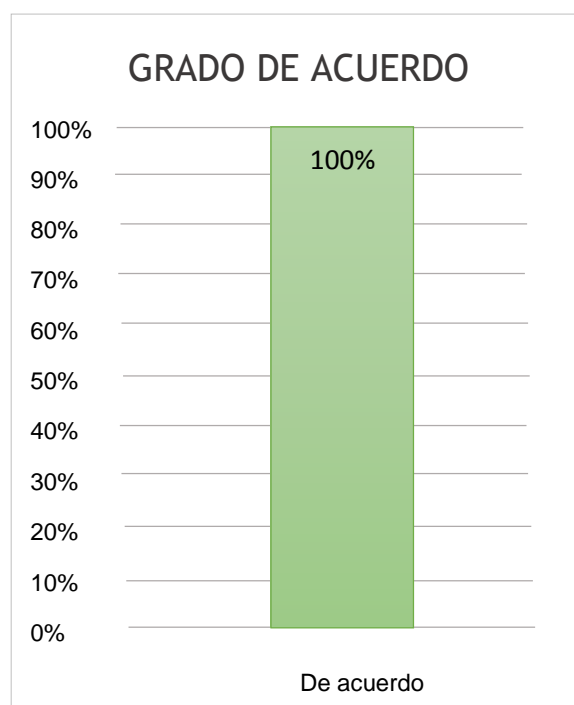
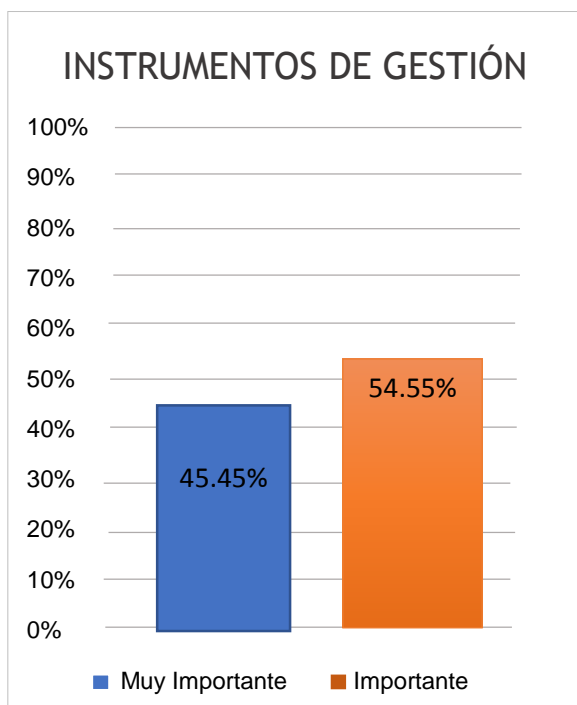


LOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN INSTITUCIONAL, SE VIENEN EJECUTANDO CON EL MEJOR DE LOS CRITERIOS DE PARTICIPACIÓN POR TODOS LOS ACTORES EDUCATIVOS Y DE GESTIÓN

En lo relacionado al manejo de los instrumentos de gestión en su respectiva aplicación y participación de todos los gestores de la institución fue considerado como muy importante por 20 (45.45%) personas, mientras 24 (54.55%) lo estimaron como importante.

Sobre el grado de acuerdo en lo relacionado al manejo de los instrumentos de gestión en su respectivo aplicación y participación todos estimaron estar de acuerdo (44=100%).

GRÁFICA N° 02

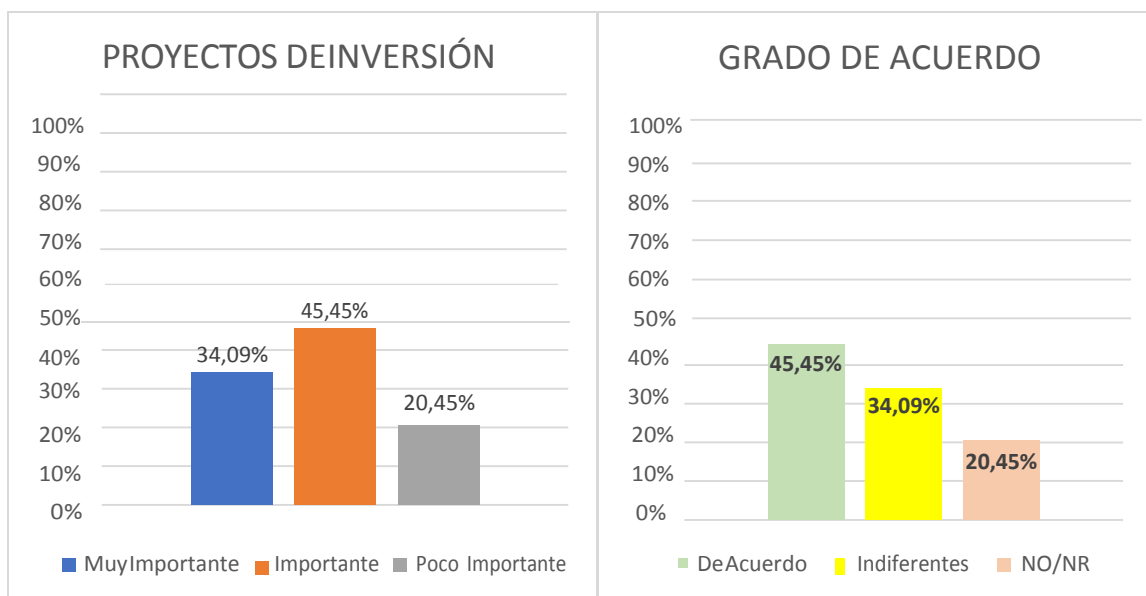


EN LOS PROYECTOS DE INNOVACIÓN EDUCATIVA QUE SE IMPLEMENTAN ESTÁN INVOLUCRADOS LOS ACTORES DIRECTIVOS Y LA COMUNIDAD EDUCATIVA EN GENERAL

En cuanto a los proyectos de innovación y el involucramiento de los actores directos y la comunidad, las respuestas sobre la importancia estuvieron muy divididas, de tal modo que 15 (34.09%) expresaron que es muy importante, 20 (45.45%) señalaron importante y 9 (20.45%) poco importante.

Respecto a estos proyectos también se pudo apreciar que los gestores de la institución dividieron sus opiniones; pues, 20 (45.45%) están de acuerdo, 15 (34.09%) expresaron ser indiferentes, mientras 9 (20.45%) no opinaron o respondieron.

GRÁFICA N° 03

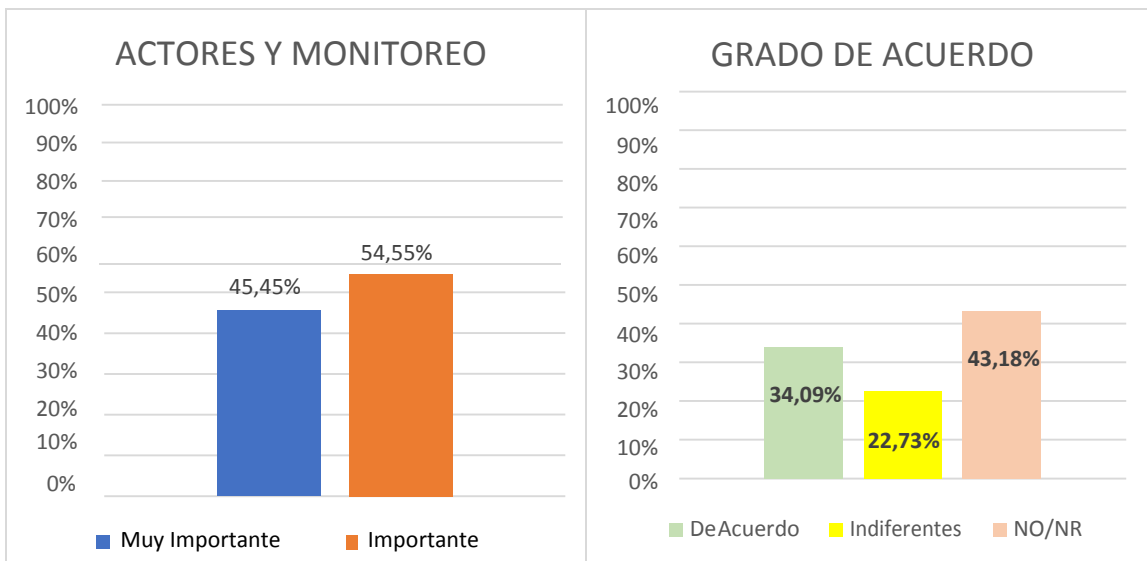


LOS ACTORES DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL, REALIZAN EL MONITOREO DE TODAS LAS ACTIVIDADES DE LA FORMA MÁS OPORTUNA Y PERTINENTE

Las acciones de monitoreo también tuvieron apreciaciones diferentes. Lo integrantes directivos y jerárquicos y algunos de personal administrativo le calificaron de muy importante siendo 20 (45.45%) y 24 (54.55%) opinaron que era importante, siendo éstos los maestros.

En cuanto al grado si estaban de acuerdo al monitoreo, de igual manera fue el personal directivos y jerárquicos y algunos de personal administrativo que en número de 15 (34.09%) le calificaron de acuerdo; mientras los maestros, 10 (22.73%) expresaron su indiferencia y 19 (43.18%) no opinaron o respondieron al respecto de a estos procesos de control y ayuda.

GRÁFICA N° 04

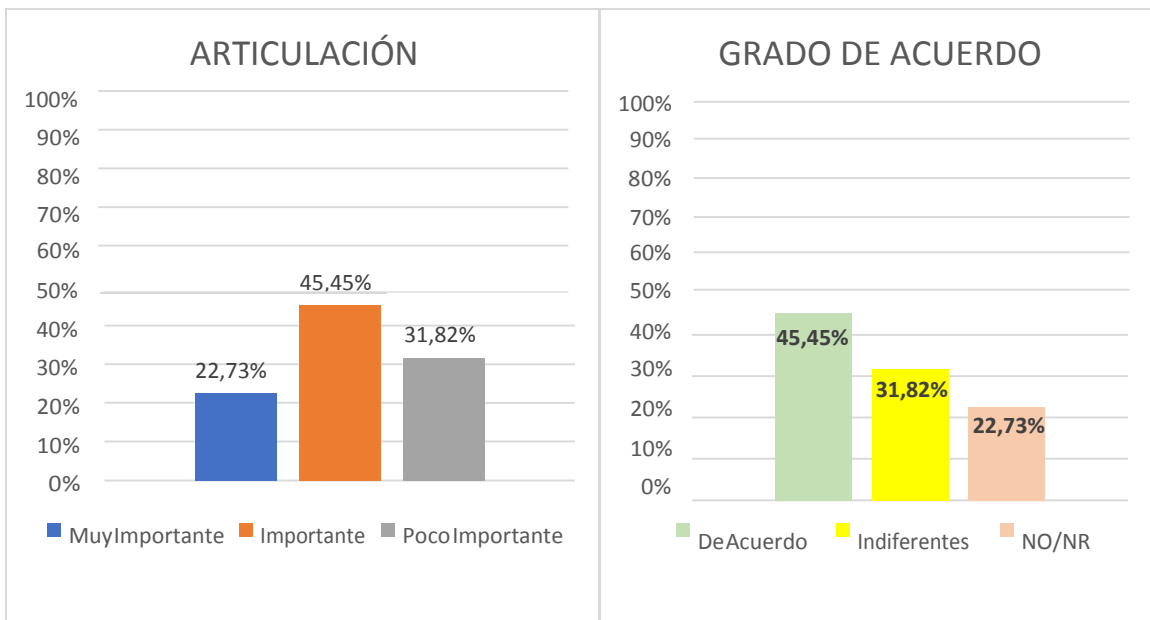


LA ARTICULACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE LA ESCUELA CON LA COMUNIDAD SE REALIZA DE LA MANERA PERTINENTE Y ADECUADA

Otra de nuestras inquietudes estuvo centrada en descubrir si entre las actividades de la escuela y la comunidad están articuladas y se producen de manera pertinente y adecuada a lo que se le dio una valoración poco importante 10 (22.73%), importante 20 (45.45%), y 14 (31.82%) muy importante.

Similar porcentaje se apreció en el grado de acuerdo de articulación entre las actividades de la escuela y la comunidad, correspondiendo 20 (45.45%) a que estaban de acuerdo, 14 (31.82%) en no se aplica y 10 (22.73%) que expresaron ser en indiferentes a este proceso.

GRÁFICA N° 05

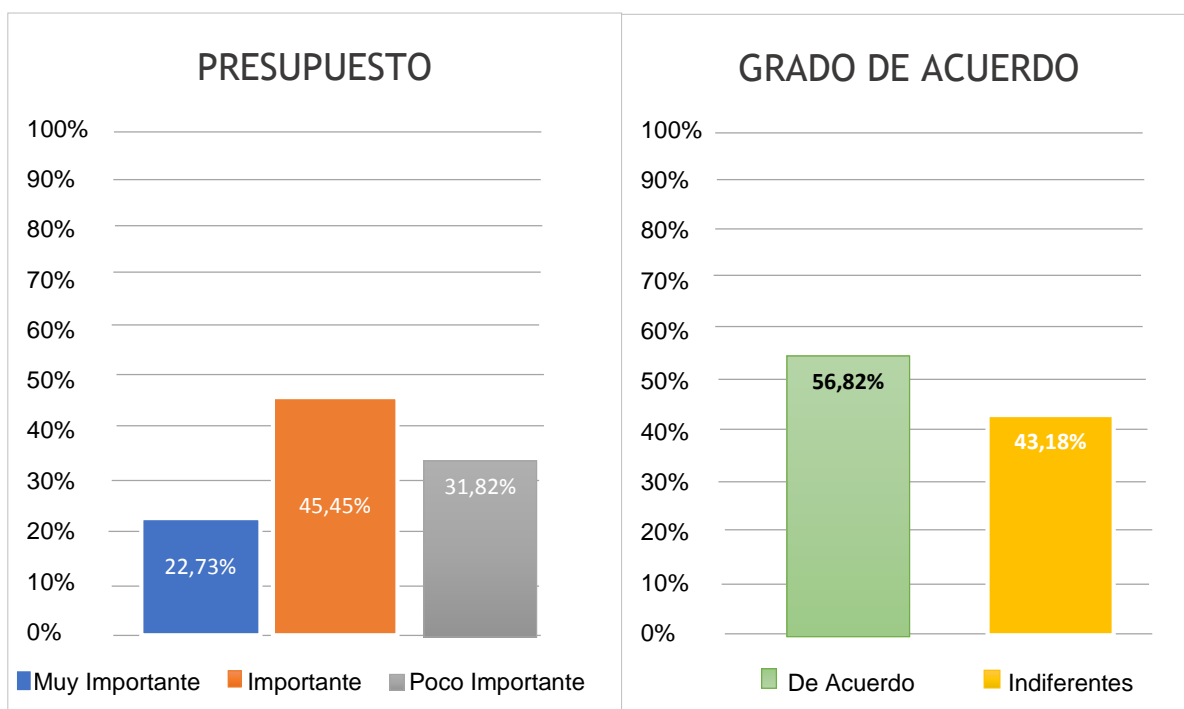


EL PRESUPUESTO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, ES ACEPTABLE Y SU MANEJO SE HACE DE MANERA REALISTA Y TRANSPARENTE

En cuanto a los recursos de presupuesto que maneja la institución, en su nivel de importancia las opiniones estuvieron divididas, apreciándose que dieron una valoración poco importante 10 (22.73%), importante 20 (45.45%), y 14 (31.82%) muy importante.

En cuanto al grado de acuerdo en la suficiencia que resultaba ser el presupuesto para la institución, las valoraciones fueron bastante diferentes, pues la mayoría docente en número de 25 (56.82%) indicó estar en desacuerdo, mientras 19 (43.18%) expresó estar de acuerdo. Es bueno señalar que entre los 19 figuraban todos los directivos, administrativos y algunos docentes.

GRÁFICA N° 06

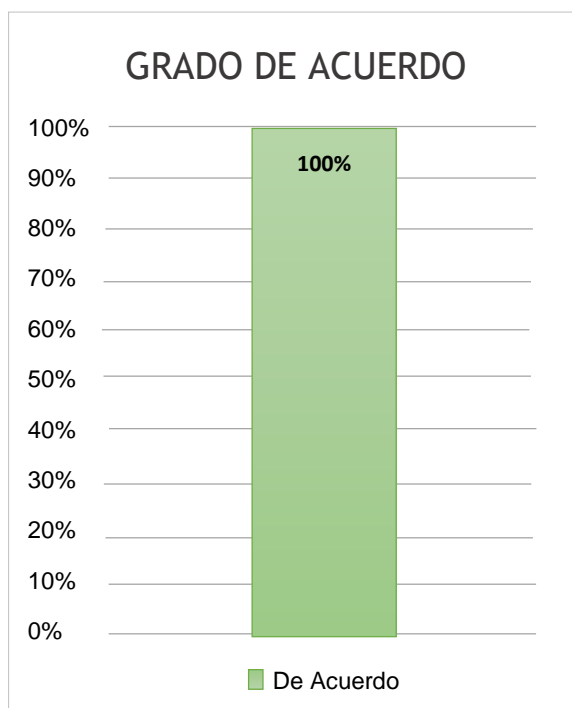
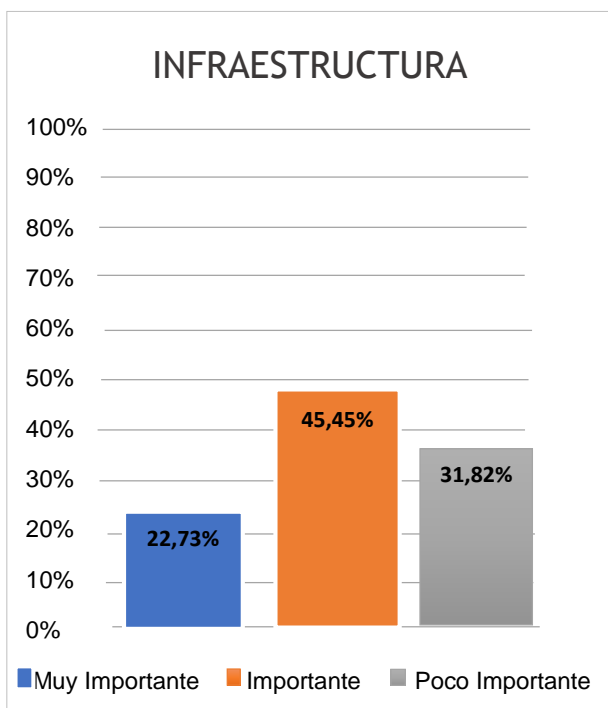


LA INFRAESTRUCTURA Y ESPACIOS FÍSICOS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, CONSIDERAS QUE SON OCUPADOS DE LA MANERA MÁS ADECUADA Y RESULTAN SER SUFICIENTES

En lo relacionado al uso de infraestructura y espacios físicos, obtuvimos tres opciones bien marcadas, tal es así que señalaron poco importante 10 (22.73%), importante 20 (45.45%), y 14 (31.82%) muy importante. De esto se infiere que los docentes que son los que más uso y permanencia hacen en las aulas resaltaron la importancia de ello.

En lo concerniente al grado de acuerdo con que cuenta y hace uso de la infraestructura y espacios físicos la institución en este aspecto, todos estar de acuerdo, 44 (100%).

GRÁFICA N° 07

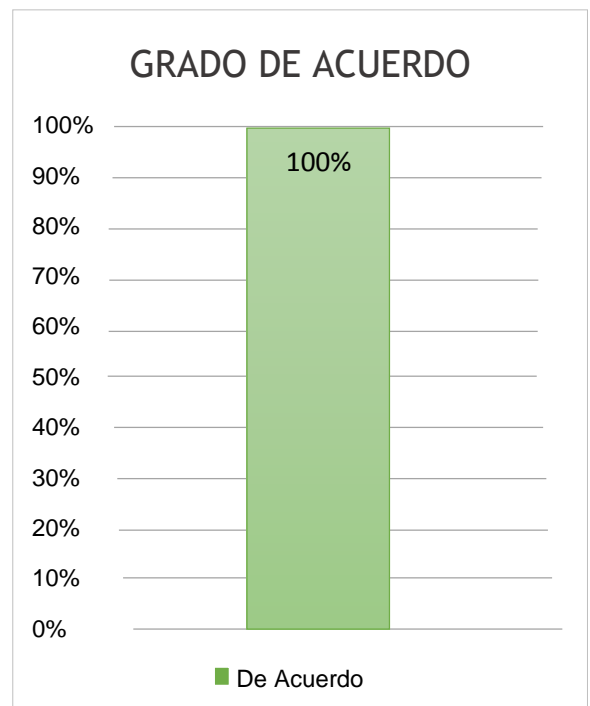
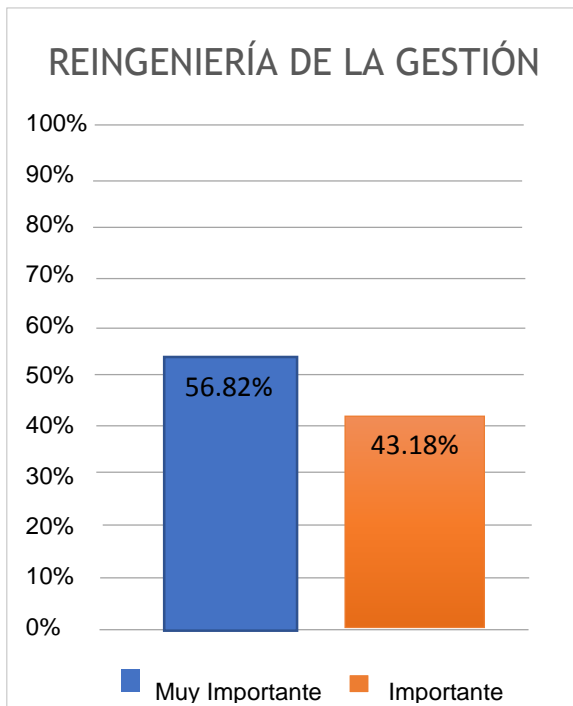


LA REINGENIERÍA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA GARANTIZAR LA OPTIMIZACIÓN DEL SERVICIO, CONSIDERAS QUE ESTA HA FORTALECIDO LA CALIDAD DEL SERVICIO

En lo relacionado a la reingeniería en la gestión como una alternativa para crecer y mejorar, nuestros entrevistados contestaron en número de 25 (56.82%) que es muy importante que se haga, mientras 19 (43.18%) respondieron importante hacerlo.

En cuanto si estaban de acuerdo a que se haga estas estrategias de innovación mediante la reingeniería, todos (44=100%) señalaron estar de acuerdo.

GRÁFICA N° 08

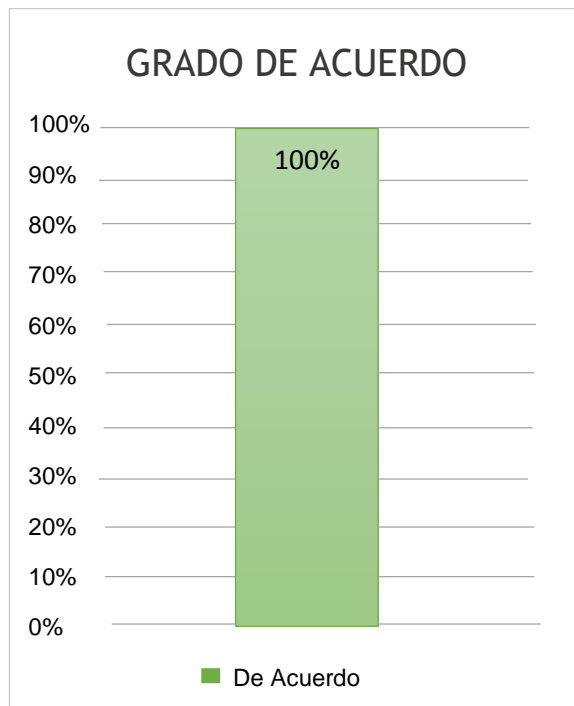
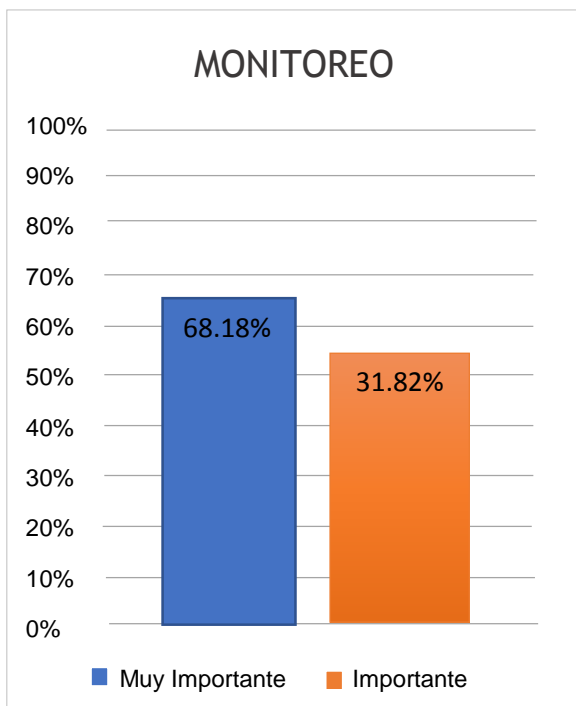


EL MONITOREO DE TODO EL ACCIONAR INSTITUCIONAL ES REALIZADO DE MANERA PLANIFICADA Y PARTICIPATIVA POR TODOS LOS AGENTES EDUCATIVOS

Acerca del monitoreo que realizan los órganos respectivos de la institución a efectos de verificar los logros institucionales en todo lo que se ha programado y se ejecuta, 30 (68.18%) estimó que éste era muy importante y 14 (31.82%) calificó como importante.

En lo que se refiere a si estaban de acuerdo, todos expresaron que estaban de acuerdo (44=100%).

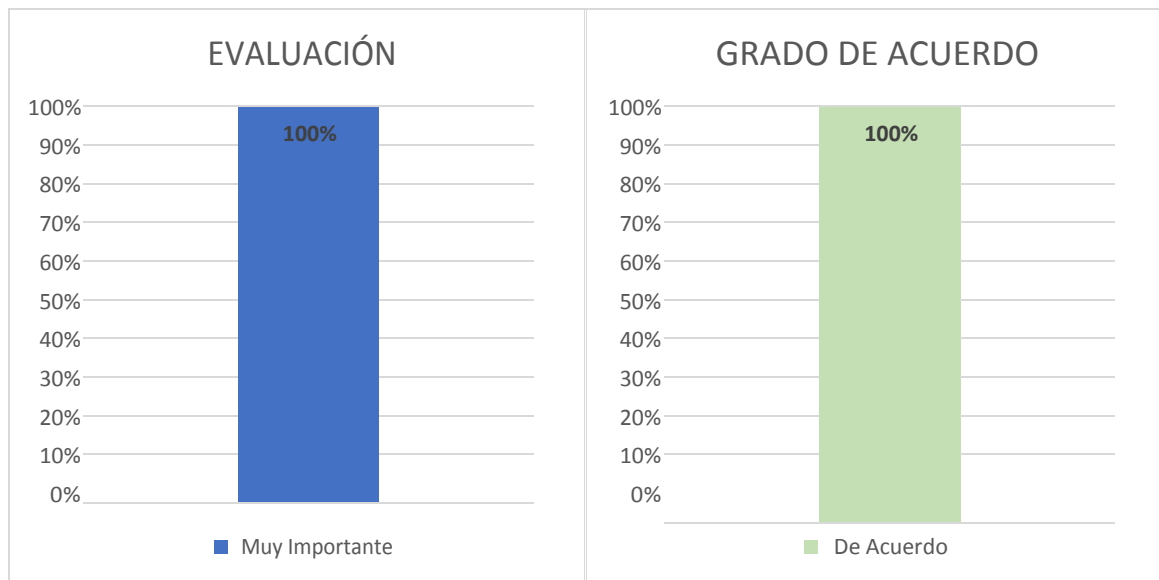
GRÁFICA N° 09



LA EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL SE HACE DE MANERA DEMOCRÁTICA Y SIEMPRE CONCLUYE CON UN CRITERIO PROACTIVO Y POSITIVO

Finalmente, la evaluación de la gestión fue objeto de valoración, dándonos con la sorpresa que todos (44=100%) consideraron este proceso como muy importante, tanto así que todos (44=100%) estuvieron de acuerdo. Por la coincidencia en los resultados a esta pregunta podemos inferir que para todos los gestores de la institución educativa la evaluación involucra a todos.

GRÁFICA N° 10



CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

En el presente trabajo de Investigación se llegó a las siguientes conclusiones:

-Se llegó a conocer que una gestión administrativa encaminada al mejoramiento de la calidad educativa debe proponer por el fortalecimiento de los proyectos educativos institucionales en el marco de las políticas públicas, atendiendo la consecución de la misión, visión y objetivos propuestos por la institución.

-La gestión administrativa constituye un factor esencial en el direccionamiento de la Institución educativa, en la medida que impulsa su organización a través de procesos de planeación, organización, control y evaluación.

-Existen directivos responsables de la conducción de las institución educativa no están, en general, preparados para ejercer cargos administrativos, por lo que realizan su gestión de manera empírica.

-Unos de los factores que inciden en la eficacia del sistema educativo lo constituye la buena o mala gestión administrativa cualquiera que sea su nivel. La administración es una parte primordial del proceso educativo; le imprime el toque final de excelencia que ofrece tanto la filosofía, la estructura y los medios de la organización y, sobre todo, la calidad del educador desde el inicio y durante toda la consecución del proceso educativo.

-Los responsables de las marcha de las organizaciones dedicadas a la enseñanza, poco toman en cuenta el factor administrativo en la incidencia sobre la enseñanza, y concluyen por manejarlo de manera empírica, ya sea porque no están preparados como administradores, o porque en su defecto su empirismo no dimensionan el valor de la administración como disciplina organizativa, de conducción y sobre todo de control.

- Es obligación de todos trabajar por una formación justa, igualitaria, y por la defensa de la educación pública, ya que a través de la educación los pueblos tienen la posibilidad de alcanzar mejores condiciones de vida.

5.2. RECOMENDACIONES

1. Promuevan su preparación profesional para brindar un mejor servicio administrativo educativo en la región.
2. Que se cumpla con su horario de labores y con las actividades que cada uno tiene encomendadas.
3. Que brinden mejor trato al usuario, atendiéndolo con cortesía, que se muestre que están laborando en el sector de Educación.
4. Que se brinde un servicio andragógico, que significa que se está brindando servicio a personal de edad adulta y que se trate con el respeto que merece.
5. Que esté consciente que no están destinados a una sola función, La Subcoordinación tiene varias áreas de trabajo, que se acepte la rotación de funciones esporádicamente para conocer diferentes actividades.
6. Que se ejerza un servicio desde los escritorios, pero con el conocimiento pleno de lo que se hace.
7. Que exista comunicación constante, abierta y lineal con sus jefes inmediatos y compañeros de trabajo para el mejor logro de las actividades realizadas.
8. Que exista el trabajo colaborativo entre compañeros de trabajo y de área.

CAPITULO VI

6.1. BIBLIOGRAFIA

1. ARANDA, Alcides. (2000). Planificación Estratégica Educativa. Loja – Ecuador.
2. Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional. (1996). Psicología Educativa (Argentina)
3. FRITZEN, Silvino. (1984). 70 ejercicios prácticos de dinámica de grupo. Editorial Sal Terrae. España.
4. FULLAT, O. (1996). Filosofía de la Educación. Editorial Ariel. Barcelona. España.
5. GOODSTEIN, NOLA, PFEIFFER, J. (1998). Planeación estratégica aplicada. Traducido por Magali Bernal Osorio. Editorial MC. Graw Hill Interamericana, S.A. 1998 isbn 9598-600-706-5.
6. HERNÁNDEZ SAMPIERI, R y otros (2010) Metodología de la Investigación. 5ta Edición México.
7. KEMMIS, Stephen. (1996). Teoría Crítica de la Enseñanza.
8. KURT, Lewin (1935). “Situaciones psicológicas de la recompensa y del castigo”. En: Kurt Lewh. Dinámica de personalidad Madrid, Morah. (Arequipa-Peru)
9. LUSTHAUS, Charles. Evaluación organizacional: Marco para mejorar el desempeño. Pág. 17.(Ottawa – Canadá 2002)
10. MONTANER, Ramón. (2003) Manual del directivo eficaz. Edificaciones Gestión 2000. España. Pág. 68.
11. MORÁN, Francisco. (1996). Liderazgo en Alta gerencia Educativa (Guayaquil)
12. PONCE, Vicente. (1999). Gestión de recursos educativos (Guayaquil)
13. POYEAUX, Ana. (1988). Planificación y Dirección Estratégica, Machala.
14. Publicaciones Vértice. (2008). Dirección estratégica. España.

15. RAMÍREZ CAVASSA, César. (2004). La Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas. México – Limussa.
16. RIVERA, Jaime. (2009). Dirección de marketing: fundamentos y aplicaciones. ESCIC Editorial. Madrid. Pág. 67.
17. SALAZAR, Neyer. Revista Ciencias de la Educación, Año 4 Vol. 2 N° 24 Valencia, Julio – Diciembre 2004.
18. WINTER, Robert. (2000). Manual de trabajo en equipo. Ediciones Díaz Santos. Madrid. España.
19. YUS RAMOS, R. (1997). Hacia una educación global. Edición: Grupo Anaya S. A. Madrid – España.
20. Tesis “Gestión educativa y calidad de formación profesional la Facultad de Educación de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” (2002) Gestión Educativa y Calidad de Formación Profesional. Perú <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/1589>.
21. Teoría Investigación Acción Participativa de Kurt Lewin. (1946) Investigación-Acción. Massachusetts EE.UU. https://es.wikipedia.org/wiki/Kurt_Lewin.

6.2. ANEXOS

ENCUESTA

ENCUESTA PARA EVALUAR EL NIVEL DE SATISFACCIÓN PARA LA MEJORA DE LA GESTION ADMINISTRATIVA EN LA INSTITUCION EDUCATIVA “ALIPIO ROSALES CAMACHO” DEL DISTRITO DE PAMPAS DE HOSPITAL, PROVINCIA DE TUMBES, AÑO 2016”

Clase de actor educativo:fecha:.....edad:.....años:.....sexo:..... Condición: nombrado contratado

Estimado integrante de la I.E., la presente encuesta tiene por objeto evaluar la calidad de los diversos procesos de gestión que se realizan en nuestra institución, por lo que te solicitamos marcar con “x” IMPORTANCIA y el GRADO DE ACUERDO para cada una de las siguientes afirmaciones siguientes, caso contrario si desconoce la naturaleza de la gestión marca con “x” en no aplica.

IMPORTANCIA			CARACTERISTICAS DEL SERVICIO	GRADO DE ACUERDO					No aplica
Poco importante	Importante	Muy importante		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
			El liderazgo del equipo directivo, en su accionar cotidiano, es el más pertinente y exitoso que se aprecia en la I.E.						
			Los instrumentos de gestión institucional, se vienen ejecutando con el mejor de los criterios de participación por todos los actores educativos y de gestión						
			En los proyectos de innovación educativa que se implementan están involucrados los actores directos y la comunidad educativa en general						
			Los actores de la gestión institucional, realizan el monitoreo de todas las actividades de la forma más oportuna y pertinente						
			La articulación de las actividades de la escuela con la comunidad se realiza de la manera pertinente y adecuada						
			El presupuesto de la institución educativa, es aceptable y su manejo se hace de manera realista y transparente						
			La infraestructura y espacios físicos de la institución educativa, consideras que son ocupados de la manera más adecuada y resultan ser suficientes.						
			La reingeniería en la gestión administrativa para garantizar la optimización del servicio, consideras que ésta ha fortalecido la calidad del servicio						
			El monitoreo de todo el accionar institucional es realizado de manera planificada y participativa por todos los Agentes educativos						
			La evaluación de la gestión institucional se hace de manera democrática y siempre concluye con un criterio proactivo y positivo						