

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



PROGRAMA DE MAESTRÍA

SECCIÓN: EDUCACIÓN

MENCIÓN: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

TESIS

LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD EDUCATIVA DE LA I.E N° 16536 “SAN MIGUEL” DEL DISTRITO DE TABACONAS PROVINCIA SAN IGNACIO- CAJAMARCA, 2014.

Para optar el Grado Académico de
MAESTRO EN CIENCIAS

Presentada por:
MARLENI OLAYA PISCOYA

Asesor:
DR. ÁNGEL LOZANO CABRERA

CAJAMARCA, PERÚ

2016

COPYRIGHT © 2016 by
MARLENI OLAYA PISCOYA
Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



PROGRAMA DE MAESTRÍA

SECCIÓN: EDUCACIÓN

MENCIÓN: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

TESIS APROBADA

LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD EDUCATIVA DE LA I.E N° 16536 "SAN MIGUEL" DEL DISTRITO DE TABACONAS PROVINCIA SAN IGNACIO- CAJAMARCA, 2014.

Para optar el Grado Académico de
MAESTRO EN CIENCIAS

Presentada por:
MARLENI OLAYA PISCOYA

Comité Científico

Dr. Ángel Lozano Cabrera
Asesor

M.Cs. Luis Quispe Vásquez
Miembro de Comité Científico

Mg. Waldir Díaz Cabrera
Miembro de Comité Científico

Dr. Ricardo Cabanillas Aguilar
Miembro de Comité Científico

CAJAMARCA, PERÚ

2016



Universidad Nacional de Cajamarca

“NORTE DE LA UNIVERSIDAD PERUANA

Escuela de Post Grado

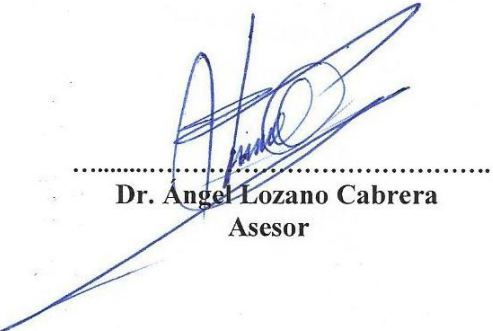
CAJAMARCA - PERU

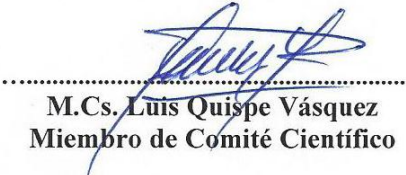
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las *05:00* de la tarde del día 05 de abril de 2016, reunidos en el Auditorio de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, los miembros del Comité Científico presidido por el **Dr. RICARDO CABANILLAS AGUILAR**, en representación del Director (e) y como Miembro de Comité Científico, **Dr. ÁNGEL LOZANO CABRERA**, en calidad de Asesor, **M.Cs. LUIS QUISPE VÁSQUEZ**, **Mg. WALDIR DÍAZ CABRERA** como integrantes del Comité Científico Titular; actuando de conformidad con el Reglamento de la Escuela de Postgrado, se dio inicio a la **SUSTENTACIÓN** de la tesis titulada “**LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD EDUCATIVA DE LA I.E N° 16536 “SAN MIGUEL” DEL DISTRITO DE TABACONES PROVINCIA DE SAN IGNACIO – CAJAMARCA 2014**”, presentada por la alumna **MARLENI OLAYA PISCOYA**, con la finalidad de optar el Grado Académico de **MAESTRO EN CIENCIAS, SECCIÓN** de Postgrado de **EDUCACIÓN**, con Mención en **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**.


Realizada la exposición de la Tesis y absueltas las preguntas formuladas por el Comité Científico, y luego de la deliberación, se acordó... *APROBAR*..... la mencionada Tesis con la calificación de *DICECHO (1.8) MAGNA CUM LAUDE*; en tal virtud la alumna **MARLENI OLAYA PISCOYA**, está apta para recibir en ceremonia especial el Diploma que lo acredita como **MAESTRO EN CIENCIAS, SECCIÓN** de Postgrado de **EDUCACIÓN**, con Mención en **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**.

Siendo las *06:50* horas del mismo día, se dio por concluido el acto.


.....
Dr. Ángel Lozano Cabrera
Asesor


.....
M.Cs. Luis Quispe Vásquez
Miembro de Comité Científico


.....
Mg. Waldir Díaz Cabrera
Miembro de Comité Científico


.....
Dr. Ricardo Cabanillas Aguilar
Miembro de Comité Científico

DEDICATORIA

A:

Dios, con todo mi amor por brindarme la vida, una familia y estar a mi lado en todo momento dándome las fuerzas necesarias para continuar luchando día tras día y seguir adelante, rompiendo todas las barreras que se me presenten, así como la sabiduría para poder concretar y plasmar la investigación en beneficio de la calidad educativa.

Aurora Piscoya Acosta mi madre, mi ángel que Dios me brindó, ejemplo de fortaleza, dedicación y trabajo, quien me apoya con su amor incondicional en todo momento de mi vida y gracias a ella soy quien soy.

Manuel Olaya Arica mi padre, y Rosa Olaya Piscoya mi hermana, que desde el cielo me protegen y me dan fuerza para salir adelante ante todo y así lograr mis metas.

LA AUTORA

AGRADECIMIENTO

A la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, por contar con docentes de prestigio ya que permitieron profundizar mis conocimientos con ahínco.

Al Gobierno Regional de Cajamarca, por haberme otorgado la beca para realizar mis estudios de Postgrado.

A la Dra. Marina V. Estrada Pérez directora de la escuela de Post Grado de la Universidad Nacional de Cajamarca, quien me impulsó a seguir perseverando frente a las limitaciones, sobre todo a seguir demostrando el valor de la responsabilidad y superación.

Al Dr. Ángel Lozano Cabrera, Tutor Académico, por haberme orientado y apoyado en la aplicación de la metodología necesaria y requerida para el desarrollo de este estudio.

Al Dr. Ricardo Cabanillas Aguilar director de la sección de Post Grado de la Universidad Nacional de Cajamarca por sus consejos para mejorar la estructura general y metodológica de la Tesis.

A mis profesores de la maestría, por impartirme esos conocimientos tan valiosos e importantes para poder aportar soluciones a situaciones problemáticas de la I.E N° 16536 “San Miguel” del distrito de Tabaconas.

ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE	vii
LISTA DE TABLAS	x
LISTA DE ABREVIATURAS O SIGLAS.....	xi
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv

CAPÍTULO I EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.2 Formulación del problema	5
1.2.1 Sistematización de problema	5
1.3 Justificación de la investigación	6
1.4 Delimitación.....	8
1.5 Limitaciones.....	9
1.6 Objetivos de la investigación.....	9
1.6.1 Objetivo general	9
1.6.2 Objetivos específicos	10

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación	11
2.1.1. A nivel internacional	11
2.1.2 A nivel nacional	18
2.2 Base teórico- científicas.....	24
2.2.1 Teoría de la Administración Científicas de Henri Fayol.....	24
2.2.2 Principios de la Administración	32
2.2.3 Teoría de la Calidad Educativa de Deming.....	33
2.2.4 Modelo para la autoevaluación.....	35
2.2.5 La calidad como propiedad emergente del sistema educativo	37
2.2.6 Estándares de la Institución Educativa	38
2.2.7 Gestión de la calidad total.....	41

2.2.8	Teorías de la Gestión Educativa.....	43
2.3	Definición de términos básicos	52

**CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO**

3.1.	Hipótesis de investigación	55
3.2.	Identificación de Variables	55
3.2.1	Variable 01: Gestión Administrativa.....	55
3.2.2	Variable 02: Calidad Educativa	55
3.3.	Operacionalización conceptual de las variables y sus dimensiones.....	56
3.4.	Matriz de Operacionalización de variables.....	59
3.5	Grupo de estudio	61
3.6	Unidad de análisis	61
3.7	Tipo de investigación	61
3.8	Técnicas e instrumentos para la recolección de datos	62
3.9	Técnicas de procesamiento de datos	63
3.10	Técnica de análisis e interpretación de resultados	65
3.11	Validez y confiabilidad de los instrumentos de la investigación	65

**CAPÍTULO IV
RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

4.1	RESULTADOS DE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA.....	68
4.1.1.	Dimensión planeación.....	68
4.1.2.	Dimensión organización	72
4.1.3.	Dimensión dirección	75
4.1.4.	Dimensión Control.....	78
4.2	RESULTADOS DE LA VARIABLE: CALIDAD EDUCATIVA	80
4.2.1.	Dimensión: Planear	80
4.2.2.	Dimensión 02: Hacer	83
4.2.3.	Dimensión: Verificar	86
4.2.4.	Dimensión 5 : Actuar	88
4.3	Resultados de la correlación de variables: Gestión Administrativa y calidad educativa	90

CAPÍTULO V
PROPUESTA TEÓRICA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

CONCLUSIONES	102
SUGERENCIAS	106
LISTA DE REFERENCIAS	107
APÉNDICE/ANEXOS.....	107

LISTA DE TABLAS

	Página
TABLA 01: Planeación	68
TABLA 02: Organización	72
TABLA 03: Dirección	75
TABLA 04: Dimensión Control	78
TABLA 05: Planear	80
TABLA 06: Hacer	83
TABLA 07: Verificar	86
TABLA 08: Actuar	88

LISTA DE ABREVIATURAS O SIGLAS

NEC	: Núcleos Educativos Comunales
PER	: Proyecto Educativo Regional
UGEL	: Unidad de Gestión Educativa Local
MOF	: Manual de Organización y Funciones
CAP	: Cuadro para Asignación de Personal
SUTEP	: Sindicato Unitario de Trabajadores en la Educación del Perú
DRE	: Dirección Regional de Educación
DCN	: Diseño Curricular Nacional
(PROMEDLAC)	: El Proyecto Principal de Educación para América Latina y el Caribe
UNESCO	: En Inglés United Nations Educational Scientific and Cultural Organization Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
COPARE	: Consejo Participativo Regional de Educación.
COPALE	: Consejo Participativo Local de Educación.
CONEI	: Consejo Educativo Institucional
IPEBA	: Instituto Peruano de Educación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica.
SINEACE	: Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa.

RESUMEN

La investigación realizada tiene como objetivo general, determinar la relación entre el enfoque de la administración clásica y la gestión de la calidad del modelo Deming en la Institución Educativa N° 16536 “San Miguel” del distrito de Tabaconas provincia de San Ignacio; con el propósito de diseñar una Propuesta teórica de gestión administrativa para la I.E N° 16536. La investigación tuvo como muestra de estudio un director y 25 docentes, la misma que se seleccionó con criterio no probabilístico, la metodología empleada de fue de tipo correlacional, y tuvo como propósito describir relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. Luego se aplicaron los instrumentos previamente elaborados y validados por dos expertos, se prosiguió con el procesamiento de los datos, auxiliado por el programa SPSS, los resultados fueron presentados por medio de tablas y gráficos por dimensiones con su respectiva interpretación; dando el contraste de los hallazgos encontrados, donde se aprecia que en la I.E. N° 16536, el nivel de aplicación del enfoque de la administración clásica es regular 49%, y el nivel de aplicación del enfoque de la gestión de la calidad del modelo Deming en también es regular 40 %. La correlación entre Gestión Administrativa y Calidad Educativa, es positiva alta. Lo que indica que es una correlación directa, es decir que si mejora de manera positiva alta la variable gestión administrativa mejora en la misma intensidad la dimensión calidad educativa.

Palabras Clave: Gestión administrativa, calidad educativa.

ABSTRACT

The general objective of this research is to determine the relationship between the management classical approach and the Deming quality management model at N°16536 "San Miguel" Tabaconas, district of the province of San Ignacio; with the purpose of the theoretical proposal of administrative management for the I.E N°16536. The research has a study sample a director and 25 teachers, who were selected with a no probabilistic approach, the methodology used was correlacional, and it had as purpose to describe relationships between two or more variables at a given. After that, the instruments developed and validated by two experts were applied, the data was processed with the aid of the SPSS program, the results were presented through tables and graphs by dimensions with their respective interpretation; giving the contrast of the findings, which show that in the N° 16536 School, the level of application of classical management approach is regular with a 49%, and the level of implementation of the Deming quality management approach model is also regular with a 40%. The correlation between Administrative Management and Educational Quality is high positive. The results shows that there is a direct correlation, that is to say that if it improves in a high positive way the variable administrative management, the variable quality management improves in the same intensity that the dimension educational quality.

Keywords: administrative Management, educational quality.

INTRODUCCIÓN

La calidad educativa es uno de los temas que día a día se viene priorizando en nuestro sistema educativo peruano, acorde con las políticas internacionales promovidas desde los foros de Jomtien (1991) y Dakar (2000), en donde un gran sector de países han concertado en cumplir metas de mejora de la calidad educativa hasta erradicar los problemas del analfabetismo, la pobreza y lograr el desarrollo sostenible.

La calidad educativa como eje primordial en el desarrollo de los pueblos forman parte de la complejidad que caracteriza los sistemas sociales, en las cuales se incluyen los sistemas educativos los cuales deben funcionar apegados a normas legales que le regulen de manera clara y que a la vez promuevan una educación equitativa y de calidad, donde todos los sectores sociales y económicos tengan igualdad de oportunidades. Por tanto, estos sistemas educativos deben contemplar prácticas administrativas y educativas, que involucren a los actores principales, de los procesos que se desarrollen en esos ámbitos de gestión. Obviamente, todos los procesos de gestión están encaminados hacia el aseguramiento del aprendizaje del estudiante, el cual no sólo debe ser significativo, sino y también altamente satisfactorio.

Nuestro país, mediante la Ley General de Educación N° 28044 y la Ley del SINEACE N° 20740, viene asumiendo esta política. Su propósito es la mejora continua y al aseguramiento de la calidad educativa. En esta perspectiva, los esfuerzos del MINEDU, acorde con los objetivos del PEN (Proyecto Educativo Nacional) se vienen centrando en la mejora de la gestión administrativa, en todas las dimensiones: institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria.

En este contexto las acciones que se planifican y ejecutan en las instituciones educativas, en el ámbito administrativo, deben estar encaminadas al logro de los

objetivos planteados. Actualmente, la política de gestión de la calidad se viene centrando en el conocimiento y manejo del enfoque de procesos (modelo Deming) para lograr el funcionamiento sistémico de las instituciones educativas, teniendo en cuenta además los estándares e indicadores del modelo de calidad peruano (IPEBA). Se trata de lograr una cultura de la calidad, donde todos los actores asuman sus compromisos dentro de un marco de clima institucional favorable, generado tanto por el liderazgo directivo como también por el liderazgo pedagógico de los docentes. Habida cuenta que los beneficiarios directos son nuestros estudiantes, cuando logran aprendizajes significativos, a través del fortalecimiento de sus capacidades y logro de sus competencias.

Son estas las razones que han impulsado la realización del presente trabajo de investigación, cuyo objetivo principal es determinar la influencia de la Gestión Administrativa en la Calidad Educativa de la I.E. N° 16536 “San Miguel, del distrito de Tabaconas provincia de San Ignacio; con el propósito de diseñar estrategias de mejora, para fortalecer la gestión de la calidad educativa.

En este propósito, hemos tomado a la Institución Educativa antes mencionada, como unidad de investigación, evaluando, valorando e inventariando sus procesos internos en relación a la gestión administrativa y educativa, y el nivel de coordinación de sus acciones que se requiere para lograr la eficiencia y eficacia de una gestión educativa de calidad. La evaluación se realizó empleando dos grandes teorías: la teoría de la Administración de H. Fayol y la teoría de la gestión de la calidad y mejora continua de Edward Deming.

Se consultaron las diferentes fuentes bibliográficas y web gráficas sobre el tema. De las que se identificaron, las corrientes y enfoques de diversos autores en relación a diferentes conceptualizaciones sobre gestión administrativa y calidad educativa.

También se realizó un estudio de campo donde se consultaron a los diferentes actores de la Institución Educativa en referencia, con el propósito de recoger información que luego fue procesada, analizada y contrastada con la hipótesis y los objetivos planteados.

El presente estudio, consta de cinco capítulos. En el capítulo I, se presenta el problema de investigación, el planteamiento del problema, la formulación del problema, la justificación del problema, las delimitaciones, limitaciones y los objetivos de investigación.

En el Capítulo II, se presenta el marco teórico, en donde se aborda los antecedentes y fundamentos teóricos científicos de la investigación, referidos la Gestión Administrativa y la Calidad Educativa y la definición de términos básicos pertinentes.

En el Capítulo III, se aborda el marco metodológico: la hipótesis de investigación, variables, matriz de operacionalización de variables, población, muestra, unidad de análisis, el tipo de investigación, técnica e instrumentos de investigación.

En el Capítulo IV, se presenta el análisis e interpretación de los resultados obtenidos, producto de la sistematización de los instrumentos aplicados para medir las variables en estudio.

En el Capítulo V, se presenta la propuesta teórica de la Gestión Administrativa. Luego, se presentan las conclusiones de la investigación, así como las sugerencias pertinentes. Finalmente, presentamos la lista de referencias que han servido de sustento teórico para la investigación. Concluye la estructura formal de la Tesis con la presentación del apéndice y los anexos respectivos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

La gestión y mejora de la calidad educativa es una de las políticas prioritarias en todos los sistemas educativos internacionales con la finalidad de afrontar una serie de debilidades que afectan a la educación de nuestros países, principalmente latinoamericanos y del Caribe. La idea de mejora de la calidad no es nueva; sin embargo, esta política ha adquirido mayor fuerza desde los conversatorios y consensos realizados a partir de los Foros Internacionales sobre Educación (Jomtien, 1991) y Dakar (2000).

En nuestro país, sus conclusiones, han sido plasmadas en los objetivos estratégicos y políticas del Proyecto Educativo Nacional (PEN), administrado por el Consejo Nacional de Educación y el Ministerio de Educación (MINEDU). Además, debemos hacer referencia a la Ley General de Educación N° 28044 y a la Ley del SINEACE N° 20740, que constituyen el marco legal de esta política educativa, cuya finalidad es coadyuvar a la mejora continua y al aseguramiento de la calidad educativa.

Conocido es el hecho de que seguimos saliendo desaprobados en las pruebas PISA. Que tenemos bajos índices de rendimiento en comprensión lectora y razonamiento matemático. Que nuestras instituciones educativas carecen de un sistema de gestión sistémico, eficiente y eficaz, en base al manejo de estándares e indicadores de gestión articulado con el enfoque de procesos. Que la debilidad se manifiesta en todas las dimensiones de la Gestión Educativa (institucional,

pedagógica, administrativa y comunitaria). Esta problemática exige una respuesta seria para lograr el mejoramiento de la calidad educativa. Cuando menos debemos tomar en cuenta los resultados exitosos que vienen desarrollándose en otros países, como es el caso de Cuba, que viene desarrollando experiencias exitosas en el campo de la gestión administrativa.

Según los resultados de la investigación internacional realizada por el Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la calidad de la enseñanza **UNESCO (2007)**, un esquema general del trabajo estratégico del modelo cubano aplicado a las instituciones educativas, en lo que respecta a la administración, arroja resultados positivos debido a sus políticas de articulación sistémica basadas en la interacción de experiencias a nivel central, provincial y local. Así mismo, el control sistémico de los indicadores educacionales y sociales y ajuste de las decisiones teniendo en cuenta el monitoreo y ponderación a nivel de gestión administrativa permite una gestión exitosa de la calidad educativa.

Piña (2008) señala que, la Gestión Administrativa y su articulación con la Gestión Pedagógica es pobre en nuestro país, debido a que las instituciones educativas no planifican ni evalúan sus actividades, además no todos los actores están involucrados en los procesos de gestión; de igual manera, la misma está centralizada entre los directivos y una parte de los docentes.

De igual manera para el asesoramiento o ayuda a la práctica pedagógica, la planificación de un programa de acompañamiento, está ausente, para el segundo ciclo del nivel básico, además, también el cumplimiento de esta función por parte de la dirección es poco observable, en la magnitud que requiere la misma, siendo esta de una importancia medular en la acción pedagógica.

Palacios (1996) afirma que, además de la carencia de una planificación seria y sostenida, no se implementa un sistema de gestión en base al enfoque de procesos; se desconoce además el uso de estándares e indicadores de gestión; los cuales nos permiten evaluar, el producto educativo, la satisfacción de los alumnos, la satisfacción del personal que trabaja en el centro y el efecto de impacto de la educación alcanzada. La finalidad principal y última de una institución educativa es conseguir que sus alumnos alcancen niveles educativos de calidad. La calidad del centro, entendida en términos de resultados, estará íntimamente relacionada con la eficacia y sobre todo con la eficiencia en el aprovechamiento de los recursos y los procesos para la consecución de los objetivos educativos.

En el análisis situacional del PER –Región Cajamarca, se mencionan que existen problemas que aquejan a la gestión administrativa como son :Insuficiente presupuesto regional asignado al sector educación para el desarrollo educativo, apoyo logístico disminuido a todo nivel educativo y administrativo, hecho que trastorna el desarrollo de actividades educativas previstas y programadas, así como el ejercicio de funciones de los trabajadores de esta sede administrativa, UGEL(s), e instituciones educativas, quienes enfrentamos carencias que van desde la ausencia de material de escritorio y limpieza, hasta el equipamiento debido, capacitación docente y administrativa pertinente y cabal, ausente, no se realizan acciones de investigación educativa de ninguna índole. Problema que recae en la calidad educativa.

Por otra parte Vera (1989) afirma que, la mejora de la calidad de la enseñanza, los alumnos consideran como tema muy urgente que los profesores programen los contenidos de las asignaturas de tal forma que los mismos estén

relacionados con la futura profesión. Preocupa también que los profesores desconozcan las técnicas de motivación que puedan inducir al alumno al estudio.

Para lograr que este proceso se lleve a cabo con éxito, se requiere de la participación de todos los miembros de la sociedad: funcionarios del Ministerio de Educación, del Ministerio de Economía y Finanzas, de los Gobiernos Regionales, Alcaldes provinciales y distritales, representantes del sector empresarial y los socios públicos y privados que se puedan impulsar, representantes de agencias de cooperación, de ONG, profesionales del desarrollo, académicos del ámbito educativo y líderes de opinión y, especialmente, docentes, padres y madres de familia y la población en general. De esta manera se generará sinergias que permitan: establecer metas cuantitativas e hitos que orienten los esfuerzos para mejorar los aprendizajes y las condiciones en las que operan las escuelas, asegurándose que sean dichas metas de fácil comprensión para los padres y la comunidad y que puedan ser alcanzadas en unos pocos años.

En lo que respecta a la Institución Educativa N° 16536 “San Miguel”, del distrito de Tabaconas, se observa que la gestión administrativa es muy deficiente por tal motivo es difícil obtener resultados exitosos para lograr una mejora continua de la calidad educativa de la mencionada institución.

Ante esta realidad nos hemos propuesto determinar, diagnosticar, relacionar y describir la problemática educativa para elaborar una propuesta sobre Gestión Administrativa en sus dimensiones de planeación, organización, dirección integración y control (modelo de Henry Fayol) en su relación con el modelo de gestión de la calidad y la mejora continua (Edward Deming), en sus dimensiones

planear, hacer, verificar, actuar de la I.E. N° 16536 “San Miguel” del distrito de Tabaconas provincia de San Ignacio.

1.2 Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre el enfoque de la gestión administrativa clásica y la gestión de la calidad del modelo Deming en la Institución Educativa N° 16536 “San Miguel” del distrito de Tabaconas provincia de san Ignacio?

1.2.1 Sistematización de problema

a) ¿Cuál es el nivel de aplicación del enfoque de la administración clásica en la Institución Educativa N° 16536 “San Miguel” del distrito de Tabaconas provincia de san Ignacio?

b) ¿Cuál es el nivel de aplicación del enfoque de la gestión de la calidad del modelo Deming en la Institución Educativa N° 16536 “San Miguel” del distrito de Tabaconas provincia de san Ignacio?

c) ¿Cuál es la relación entre el enfoque de la administración clásica y la gestión de la calidad del modelo Deming en la Institución Educativa N° 16536 “San Miguel” del distrito de Tabaconas provincia de san Ignacio?

d) ¿Cómo se puede diseñar una propuesta teórica de Gestión Administrativa para la mejora de la Calidad Educativa de la I.E. N° 16536 “San Miguel” del distrito de Tabaconas, provincia de San Ignacio?

1.3 Justificación de la investigación

El presente trabajo de investigación que artículo de alguna manera los procesos que gobiernan la metodología científica; tuvo su génesis en la identificación de un problema que forma parte de la dinámica de nuestra realidad mediática, para después de analizar las teorías y plasmarlas en cada una de nuestras variables y formular soluciones a través de la hipótesis; aplicar instrumentos, analizar y comparar resultados que permitan comprobar la relación entre la variable gestión administrativa con la variable calidad educativa. Sobre todo que ponemos a consideración esta teorización de la gestión para que los docentes tengan en cuenta como parte de las políticas de su gestión administrativa. En el sentido que la influencia de la gestión administrativa en la calidad educativa, beneficie y permita un óptimo trabajo en cada uno de los miembros de nuestra comunidad educativa. Y deja un antecedente educativo aplicable en otras circunstancias similares.

De manera práctica frente a la problemática del presente trabajo de investigación nos proponemos a mejorarlo, mediante una propuesta en gestión administrativa que tiene por finalidad contribuir en la calidad educativa que viene suscitando en la I.E N° 16536 del distrito de Tabaconas, a través de los diferentes objetivos de mencionada propuesta.

En cuanto a su metodología los instrumentos fueron elaborados teniendo como base dos teorías de gestión administrativa (Fayol), Calidad Educativa (Deming) y la Ley General de Educación 28044. Los indicadores fue el aporte de la investigadora, ya que fueron trabajados con sus respectivas dimensiones y para cada dimensión sus indicadores, teniendo como referencia las teorías antes mencionadas. Las cuales dichos instrumentos fueron validados por un experto en la materia.

Así mismo en cuanto al método estadístico consistió estudiar el comportamiento de los hechos observando cuantitativamente a través de las herramientas estadísticas con su respectivo plan.

Finalmente las técnicas e instrumentos para la recolección de datos se utilizaron la técnica del fichaje, la encuesta, utilizando a los cuestionarios elaborados en función a dos variables, dimensiones e indicadores seleccionados. Las modalidades de fichas como instrumentos (autor, bibliográficas) que han servido para sustentar y sistematizar el marco teórico del estudio. El cuestionario constituyó la herramienta fundamental para el éxito en la obtención de datos y la comprobación de la hipótesis. Los datos obtenidos luego de la aplicación de los instrumentos se han organizado en tablas estadísticas y gráficas.

Para el procesamiento de datos se realizaron las siguientes técnicas: revisión de la información, codificación y tabulación, clasificación de la información ya para la interpretación de análisis de resultados se procedió a la elaboración de cuadro y gráfico correspondiente que fueron presentados por cada variable, y por cada uno de sus indicadores, procediendo con la interpretación respectiva.

La investigación responde a las actuales tendencias educativas de innovación y mejora de los proceso de administración de la educación, lo que de alguna manera es un aporte para la comunidad de docentes en relación a la gestión administrativa y la importancia de la calidad educativa que querámoslo o no, involucra a todos los miembros que trabajan en la I.E N° 16536 “ San Miguel” del distrito de Tabaconas, desde directivos y personal docente hasta administrativos que como fuerza laboral, son clave a la hora de adaptarse a las demandas del entorno y

esto puede llevar en muchas ocasiones al éxito o el fracaso de una institución sin importar su orientación.

1.4 Delimitación

La investigación se enmarca en la línea de investigación “Gestión de la calidad educativa” y como eje temático “Sistemas de gestión de la calidad para la mejora de la calidad educativa”.

Se realizó en la Institución Educativa 16536 “San Miguel” del distrito de Tabaconas provincia de San Ignacio, departamento de Cajamarca, constituido por 78 caseríos tiene una superficie de 791.02 Km² y se localiza entre los 1892 m.s.n.m cuya temperatura fluctúa entre los 6 a 17°C, presenta un clima frío con neblinas frecuentes, heladas y precipitaciones que ocurren con mayor intensidad de mayo a agosto; sus límites son: por el Norte con el Santuario Nacional Tabaconas Namballe, por el Sur con el distrito San José del Alto. Distrito perteneciente a la provincia de Jaén, por el Este con la Coipa y por el Oeste con Sónдор distrito perteneciente a la provincia de Huancabamba Región Piura, siendo su latitud de 5° 18' 53". Longitud 79° 16' 55" y altitud de 3 735 m.s.n.m en el cerro Collona, y Pan de Azúcar con 3747 m.s.n.m.

Temporal: Esta investigación es de corte transversal porque, la información fue levantada en un momento determinado del año 2014.

En lo social también servirá la propuesta teórica, al personal docente pedagógico y administrativo de la I.E N° 16536 “San Miguel” del distrito de Tabaconas, provincia de San Ignacio para la comunidad de docentes tenga conocimiento de que la gestión administrativa es uno de los factores determinantes

en la gestión de recursos humanos, que influye en el comportamiento de los miembros de la comunidad educativa en su particular realidad y que condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional. Así mismo servirá para docentes que estén interesados en la investigación en calidad educativa.

1.5 Limitaciones

Para realizar la presente investigación se ha encontrado algunas dificultades, entre ellas se puede mencionar:

- La renuencia a participar en las encuestas ha sido otra limitación; sin embargo, gracias al compromiso asumido para guardar confidencialidad y conservar el anonimato, es que se pudo salvar esta dificultad y lograr la participación de los encuestados.
- La distancia a la ciudad para realizar los trabajos de investigación.

1.6 Línea de investigación

Gestión de políticas educativas

1.7 Eje temático

Liderazgo y clima institucional

1.8 Objetivos de la investigación

1.8.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el enfoque de la administración clásica y la gestión de la calidad del modelo Deming en la Institución Educativa N° 16536 “San Miguel” del distrito de Tabaconas provincia de San Ignacio.

1.8.2 Objetivos específicos

- a) Identificar el nivel de aplicación del enfoque de la administración clásica en la Institución Educativa N° 16536 “San Miguel” del distrito de Tabaconas provincia de San Ignacio.
- b) Identificar el nivel de aplicación del enfoque de la gestión de la calidad del modelo Deming en la Institución Educativa N° 16536 “San Miguel” del distrito de Tabaconas provincia de San Ignacio.
- c) Establecer la correlación entre el enfoque de la administración clásica y la gestión de la calidad del modelo Deming en la Institución Educativa N° 16536 “San Miguel” del distrito de Tabaconas provincia de San Ignacio.
- d) Diseñar una propuesta teórica de Gestión Administrativa para la mejora de la Calidad Educativa de la I.E.N° 16536 “San Miguel” del distrito de Tabaconas.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

El presente trabajo de investigación tiene como referencia los diferentes trabajos relacionados con las variables del estudio; por lo que las hemos agrupado en tres niveles como a continuación presentamos:

2.1.1. A nivel internacional

Navajas (2003) en su tesis de doctorado: “La calidad de vida laboral a la gestión de la calidad. Una aproximación a la calidad como práctica de sujeción y dominación” de la Universidad Autónoma de Barcelona. En su conclusión N° 4 define: La organización nos enseña con meridiana claridad la potencia del término calidad y de las prácticas que ésta origina para sujetar y controlar a los sujetos mediante la constitución de una adecuada subjetividad. Es decir, la calidad es una palabra polimorfa, camaleónica, con múltiples y contrapuestos significados, pero siempre jugando diferentes roles en torno a las relaciones de poder dentro de la organización.

En segundo lugar, la calidad se muestra como un concepto ligado únicamente a la productividad y no así a nociones de bienestar o de mejora de las condiciones laborales de los trabajadores.

Delgado (2006) en su tesis titulada: “El mejoramiento de la Gestión Educativa a través de procesos de calidad debe bajar los índices de deserción en el colegio de la Enseñanza Cardenal Luque Compañía de

María”. Bogotá, para optar el Grado Académico de Doctor en la Universidad de Granada Bogotá Colombia .En su conclusión N°1, define: Los resultados del trabajo fueron óptimos en términos de la consolidación y fortalecimiento de la gestión educativa a través de procesos de calidad y la apropiación de todo proceso que tiene como objetivo final disminuir los índices de deserción en el colegio.

Piña (2008) en su tesis de maestría: “Gestión Administrativa. Su articulación con la Articulación con la Gestión Pedagógica” en los Centros Educativos Mercedes Consuelo Matos y Francisco Del Rosario Sánchez, República Dominicana. Se arribó a las siguientes conclusiones: El personal docente de estos centros posee el nivel académico requerido para ejercer la labor docente, contraria al caso de los directivos que su formación académica está por debajo de las del cuerpo docente, y por lo requerido para el ejercicio de esa función. Estos centros planifican sus actividades, pero no todos los actores están involucrados de igual manera, la misma está centralizada entre los directivos y una parte de los docentes.

La planificación prioriza el plan anual y el proyecto de centro, de donde se puede decir que estos centros están acordes con los planteamientos del nuevo modelo de gestión de la calidad de los centros que plantea el proyecto de centro como un criterio de calidad.

Para el asesoramiento o ayuda a la práctica pedagógica, la planificación de un programa de acompañamiento, está ausente, para el segundo ciclo el nivel básico, además, también el cumplimiento de esta función por parte de la dirección es poco observable, en la magnitud que

requiere la misma, siendo esta de una importancia medular en la acción pedagógica.

La participación de los diferentes actores que intervienen en los procesos que se realizan en estos centros es escasa, y el funcionamiento de los órganos de participación, es poco observable. Los criterios para la ubicación del personal, no son compartidos por directivos y docentes. El clima organizacional de estos centros, es favorable para la convivencia entre todos los miembros de la organización y el desarrollo de los procesos administrativos y pedagógicos.

Romero (2009) en su tesis de maestría: “Desempeño Laboral calidad del servicio del personal Administrativo en las universidades Privadas Argentina” .En su conclusión N° 2, define: Esta investigación tuvo como objetivo determinar la asociación entre el desempeño laboral y la calidad del servicio del personal administrativo en las universidades privadas del municipio Maracaibo del Estado-Zulia.

El tipo de investigación correlacional, descriptiva, aplicada, y de campo, con un diseño no experimental se presenta un ambiente de trabajo en equipo y el supervisor es quien controla realmente todas las actividades delegando; poseen autonomía a la hora de tomar decisiones, asume responsabilidades y es capaz de tomar decisiones frente a situaciones críticas; y los factores que caracterizan el desempeño laboral de los del personal administrativo: conocimiento, habilidades, personalidad, compromiso, expectativas. Por otra parte, la calidad del servicio prestada refleja indicadores importantes que se deben mejorar para el logro de los

resultados, tal motivo, se recomienda tomar medidas para mejorar las condiciones laborales, la estabilidad y los beneficios sociales, así realizar planes de capacitación y entrenamiento de acuerdo a las necesidades detectadas previa evaluación, con la finalidad de mejorar el cumplimiento de sus funciones de trabajo, entre otras.

Rentería (2009) “Diseño de una estrategia de gestión educativa para mejorar los niveles de convivencia” en el colegio Rafael Uribe Uribe de ciudad Bolívar, en la jornada de la mañana. Tesis de Maestría en Educación Universidad Javeriana, Facultad de Educación, Bogotá.

En esta tesis se validó un programa estratégico de mejora fundamentado en una Gestión Interpersonal y Administrativa que busca el Liderazgo a través del diálogo y la comunicación.

Se concluye también que la etapa de sensibilización, de inducción y acompañamiento, no se debe evitar bajo ninguna circunstancia en un proceso de cambio organizacional o educativo. Así mismo se concluyó que la comunidad educativa y más concretamente los docentes, padres de familia y estudiantes proponen que se implemente mayor nivel de exigencia para los estudiantes en su proceso de formación personal y académica. La inducción y capacitación institucional debe ser en todo momento, por lo menos bimestralmente; esta actividad es determinante para interiorizar la nueva estrategia.

Pini (2006) realizó un estudio titulado “El Proyecto Educativo Institucional como herramienta de gestión para los directivos de Escuelas”,

tesis para la Facultad de Educación de la Universidad Católica de Chile para optar el grado de Magíster en Educación. Las conclusiones de la investigación demuestran que la formulación y evaluación de proyectos educativos con la participación de los actores incrementa la capacidad de gestión de la escuela, en parte porque contribuye a generar procesos decisorios diferentes, en los que no solamente intervienen los que tradicionalmente deciden, sino que amplían la participación a otros agentes y factores no incluidos habitualmente. Constituye un insumo que alimente el complejo marco del que emergen decisiones sobre políticas y asignación de recursos en el proceso de gestión educativa más amplio. Esta forma de trabajar en la escuela y con la comunidad permite incorporar la multiplicidad de variables que la conforman como una realidad compleja, articulándola en la gestión institucional.

Vera (1989) en su trabajo de Tesis: “Una Aproximación a la Evaluación de la Calidad de la Enseñanza en los Centros de la Universidad de Alicante”, Madrid, España, para optar el grado académico de Doctor en Educación en la universidad de Alicante, en su conclusión N° 9. Define:

La mejora de la calidad de la enseñanza, los alumnos consideran como tema muy urgente (96%) el que los profesores programen los contenidos de las asignaturas de tal forma que los mismos estén relacionados con la futura profesión, aunque para los alumnos de la Facultad de Filosofía y Letras esto no es tan urgente.

Preocupa también que los profesores desconozcan las técnicas de motivación que puedan inducir al alumno al estudio. El instrumento que

utilizó como base de este trabajo ha consistido en dos tipos de cuestionario, uno dirigido a profesores y otro dirigido a alumnos sobre. “La calidad pedagógica de la enseñanza universitaria”. En su conclusión general define: La calidad de la enseñanza, la masificación es considerada como una de las causas más importantes del deterioro de la enseñanza universitaria; más del 82 % de los profesores piensa que es así, y entre los alumnos el porcentaje asciende a más del 85 %.

Ruiz (2002) en su tesis titulada: “Presupuesto y Validación de un Modelo de Calidad en Educación Infantil”, Madrid, España, para optar el Grado Académico de Doctor en Educación en la Universidad Complutense de Madrid, en su conclusión N° 1 define: La educación infantil es de calidad cuando se produce en el niño el desarrollo máximo de sus potencialidades a partir del trabajo realizado por el profesor en el aula, en colaboración con los padres. Es un modelo contextual, elaborado específicamente para el contexto educativo español, concretamente para evaluar la calidad de la educación infantil impartida en centros públicos de la zona centro de la comunidad de Madrid. El instrumento que utilizó son los cuestionarios para el profesor otra para la familia, un tercero, para recoger información sobre el desarrollado logrado por los alumnos valorado por el profesor.

Al hablar de reforma educativa, se habla de cambios y transformaciones en el sistema escolar en cuanto a factores de filosofía educativa, política escolar, currículo, pedagogía, didáctica, organización, gestión, financiamiento y su vinculación con el desarrollo de las naciones.

En relación a este último punto, el consenso mundial en torno a las reformas de la educación y su vinculación al desarrollo son casi absolutas en todo el siglo XX. Esta afirmación se aprecia en la mayoría de los consensos mundiales referidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención sobre los Derechos del Niño, la Declaración Mundial sobre Educación para Todos (Jomtien, 1990), la Cumbre Mundial en favor de la Infancia (1990), la Conferencia sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo (1992), la Conferencia Mundial de Derechos Humanos (1993), la Conferencia Mundial sobre Necesidades Educativas Especiales: Acceso y Calidad (1994), la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (1994), la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social (1995), la cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (1995), la Reunión de mitad del decenio del Foro Consultivo Internacional sobre Educación para Todos (1996), la Conferencia Internacional sobre la Educación de Adultos (1997) y la Conferencia Internacional sobre el Trabajo Infantil (1997). (UNESCO, 2000).

En relación al siglo XXI, dicho consenso mundial se ha centrado en la educación continua tal cual como se refiere en la declaración del Foro Mundial sobre la Educación realizado en Dakar y en la Declaración del Milenio en el año 2000.

En este siglo, los consensos se orientaron con el fin de atender, extender y mejorar la protección y educación integral de la primera infancia, especialmente para los niños más vulnerables y desfavorecidos, garantizar el acceso a una enseñanza primaria gratuita y obligatoria de

buena calidad , velar por que sean atendidas las necesidades de aprendizaje de todos los jóvenes y adultos mediante un acceso equitativo, aumentar el índice de alfabetización de adultos, suprimir las disparidades entre los géneros en la enseñanza primaria y secundaria , lograr la igualdad entre los géneros en relación con la educación y mejorar todos los aspectos cualitativos de la educación especialmente en lectura, escritura, aritmética y competencias prácticas esenciales. UNESCO (2000).Marco de Acción de Dakar: Educación para todos: Cumplir nuestros compromisos comunes.

En síntesis, los acuerdos mundiales sobre la reforma de la educación orientan grandes transformaciones en cada región del mundo vinculadas mayormente al desarrollo global y a la lucha contra la pobreza, la exclusión social, la inequidad en el acceso a los servicios educativos, la disparidad de género y la calidad de la educación en todos los niveles.

2.1.2 A nivel nacional

Se encuentran estudios que guardan relación con el presente trabajo de investigación, dentro de ellos encontramos a:

Ruiz (1996) quien elaboró la investigación titulada: “Diseñar un Modelo de Autoevaluación Participativa de los Procesos de Gestión Administrativa en Recursos Humanos”, tesis presentada a la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo para optar el Grado de Magíster en Educación.

Las principales conclusiones de la investigación fueron: La autoevaluación en los procesos de gestión en recursos humanos es deficiente porque se realiza solo una simple caracterización de la problemática sin tomar en

cuenta al personal de la institución, falta de motivación, deficiente clima institucional, decepciones laborales, pérdida de la iniciativa, impotencia de dar ideas para el mejoramiento de la institución educativa, etc.

El modelo de autoevaluación participativa de los procesos de gestión administrativa; recurso humano basado en la filosofía de Calidad Total en cuyo modelo está compuesto de criterios y sub- criterios en donde encontramos: liderazgo, gestión, satisfacción personal, satisfacción de los clientes impacto con la sociedad y los resultados institucionales.

Asimismo, se da su significatividad práctica basados en fases: como: pre planificación ejecución y meta evaluación en sus respectivos etapas con la finalidad de poder darle practicidad.

Valeriano (1998) realizó un estudio de investigación titulado: “Modernización Académica y Organizativa de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos Aplicado La Teoría del Enfoque Sistémico” para optar el grado Magíster en la UNMSM en la Facultad de Educación. En su conclusión N° 15 inc. “a” define: La Facultad de Ciencias Administrativas no cuenta con un Manual de Organización y Funciones (MOF), Cuadro para Asignación de Personal (CAP) y su organigrama estructural donde se refleje el desarrollo de las funciones generales de las unidades orgánicas, se precisen los niveles de autoridad grados de responsabilidad y líneas de coordinación.

Obregón (2002) desarrolló una investigación titulada: “Influencia del Currículo y del Sistema de Soporte en la calidad de la gestión

administrativa en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal”, tesis presentada a la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos para optar el grado de Magíster en Educación. Con la investigación se ha determinado que: El Currículo y el Sistema de Soporte influyen: En la calidad de la gestión administrativa de la Facultad de Educación de la U.N.F.V. en inicial, Primaria, Secundaria y Educación Física se ha determinado la influencia de la Gestión curricular y del Sistema de Soporte para el logro de la calidad en la formación profesional.

Rincón (2005) realizó una investigación: “Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente del Valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas”, presentada a la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal para optar el grado de Magíster en Educación. El objetivo general fue demostrar el grado de relación entre el liderazgo del director y el desempeño docente de las instituciones educativas del mencionado lugar. La metodología empleada fue el descriptivo transversal-correlacional, utilizando como muestra los alumnos, docentes y directores de nueve instituciones educativas del lugar de estudio.

García (2008) en su tesis titulada: “La Calidad de Gestión Académico Administrativa y el desempeño docente en la Unidad de Post-Grado según los estudiantes de maestría de la Facultad de Educación de la UNMSM. Para optar el Grado Académico de Doctor en Educación en la UNMSM. Facultad de Educación su conclusión: con relación a la Hipótesis

General: N° 1 define: La calidad de la Gestión Académico - Administrativa se relaciona significativamente con el desempeño docente según los estudiantes de Maestría de la Unidad de Post-Grado de la Facultad de Educación de la UNMSM período 2007-I. Esta relación es significativa, y alcanza un nivel aceptable de 37.5 %.

Mejía (2009) en su tesis de maestría : “La Gestión del Director y el Clima Organizacional en las Instituciones Educativas de Nivel secundaria de Vitarte Jurisdicción de la UGEL N° 06- Distrito de Ate Vitarte para optar el Grado Académico en la Universidad Nacional de Educación UNE, en su conclusión 1 define :Existe relación significativa de 0, .854 considerable donde la gestión del director y sus dimensiones de principio de autoridad, principio de concertación principio de consenso y principio de persuasión se relaciona con la variable clima organizacional influye en el clima organizacional de las instituciones educativas.

Jara (2008) en su tesis titulada: “Calidad de Formación Profesional de los alumnos de la Facultad de ciencias de la Educación y Humanidades de la universidad Nacional de Amazonia Peruana para optar el Grado Académico de Doctor en Ciencias de la Educación en la Universidad Nacional de Educación UNE, en su conclusión N° 2 define: El nivel de formación profesional de los estudiantes de la facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades es considerado malo, donde el promedio de logros de aprendizaje es igual 10.26 puntos con una desviación estándar de 25 puntos según la escala planteada para el presente estudio.

2.1.3 A nivel regional

En la región Cajamarca encontramos investigaciones relacionadas al tema de investigación de las cuales tenemos:

Campos (2007) desarrolló la tesis de Maestría “Propuesta de estrategias para la participación social en el mejoramiento de la gestión institucional en la institución educativa Jaén de Bracamoros, de la Ciudad de Jaén-2006” en la Universidad Cesar Vallejo-Trujillo. Tiene como objetivo general: Contribuir con el mejoramiento de la Gestión Institucional en la institución educativa Jaén de Bracamoros de la ciudad de Jaén.

Aplicando la propuesta de estrategias, para la participación de las instituciones públicas locales, concluye, señalando que la gestión institucional que se desarrolla en la institución educativa está focalizada en el ámbito interno, faltando mayor proyección y trascendencia hacia la comunidad y que las normas institucionales establecen la participación de las instituciones y organizaciones de la sociedad civil en la gestión institucional.

Silva (2000) “Clima organizacional en los centros educativos secundarios estatales de Cajamarca.” Tesis para optar el grado de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Graduados.

En esta tesis se presentan los resultados de investigación sobre la realidad de las instituciones educativas en relación al manejo del clima organizacional. Se requiere una política de gestión acorde con el

adecuado manejo del clima organizacional para lograr el mejoramiento de la calidad educativa.

Gobierno Regional de Cajamarca (2011). Plan Cuatrienal de Educación de la Región Cajamarca: 2011-2014. Gerencia Regional de Desarrollo Social. Este documento de política educativa regional, recoge las propuestas de priorización de acciones hechas en seis ejes de trabajo.

- En el Eje Temático de Sociedad Educadora se prioriza generar el compromiso y participación de los medios de comunicación y el ordenamiento para el logro de objetivos y ejecución de acciones comunes al lado de las ONGs, en la creación de la Mesa de Concertación “Sociedad educadora” integrada por los representantes de los medios de comunicación y ONGs.
- El Eje Temático de Gestión Participativa Democrática, prioriza la puesta en funcionamiento del: COPARE, COPALE y CONEI como órganos de participación, concertación, vigilancia ciudadana que apoya el proceso de elaboración, seguimiento y evaluación del proyecto educativo regional - local.
- Eje Temático de Escuelas Innovadoras, Diseño Curricular Regional, la creación de centros de recursos educativos que apoyen el proceso de aprendizaje en las áreas de: matemática, física, química, biología, la formulación de un proyecto de intervención en las eco regiones de la Región Cajamarca para la elaboración y sistematización del trabajo pedagógico en guías metodológicas.

- En el Eje Temático de Selección y Formación Docente, pone énfasis en la implementación de un programa de capacitación a partir del diseño curricular regional, establecer un programa de becas para maestría, doctorado o especialización para los docentes más desatcados, institucionalizar dentro de la estructura organizativa de la Gerencia de Desarrollo Social “Centro de Investigación Pedagógica e Innovación Tecnológica para la educación cajamarquina” y la creación de los centros de tutoría y consejería psicopedagógicos y escuelas de padres.
- En el Eje Temático de Educación Equitativa e Inclusiva, se prioriza el desarrollo de un proceso de sensibilización y difusión sobre matrícula oportuna e importancia de permanecer en la IIEE; la conversión de PRONOEI en IIEE de educación inicial y la ampliación de servicio de educación primaria a educación inicial y secundaria.
- En el eje temático de Educación Superior Tecnológica y Técnica Productiva, y Educación Para el Trabajo de Calidad, se prioriza la articulación del sector formativo con el sector empresarial, la puesta en funcionamiento de un sistema de información para el trabajo.

2.2 Base teórico- científicas

2.2.1 Teoría de la Administración Científicas de Henri Fayol

El proceso administrativo a principios del siglo XX, el industrial francés Henri Fayol escribió que todos los gerentes llevan a cabo cinco actividades administrativas, que se conocen como el proceso administrativo. Estas son: planeación, organización, dirección, integración y control.

2.2.1.1 Planeación

Que implica la selección de los objetivos de la institución educativa y las estrategias y acciones necesarias para alcanzarlos. La planeación lleva implícita la toma de decisiones ya que es necesario considerar diversas alternativas de acción. En este sentido, es necesario que el director y su equipo de trabajo tengan claro la misión de la institución, así como realizar un diagnóstico de sus necesidades a fin de que esta toma de decisiones sea la más acertada para satisfacerlas.

“Al diseñar un entorno para el eficaz desempeño de individuos que trabajan en grupos, la tarea más importante de un administrador es comprobar que todos conozcan los propósitos y objetivo del grupo y los métodos para alcanzarlos” (Koontz, 2012, p. 126).

Los principios de la administración son verdades fundamentales de aplicación general que sirven como guías de conducta a observarse en la acción administrativa:

- Factibilidad: Lo que se plantea ha de ser realizable.
- Objetividad y cuantificación: establece la necesidad de utilizar datos objetivos tales como estadística, estudios de mercado, cálculos probabilísticos, modelos matemáticos y datos numéricos, al elaborar planes para reducir al mínimo los riesgos.
- Flexibilidad: es conveniente establecer márgenes de holgura que permitan afrontar situaciones imprevistas.
- Unidad: todos los planes específicos de la empresa deben integrarse a un plan general y dirigirse al logro de los propósitos y objetivos generales.

- Intercambio de estrategias: cuando un plan se extiende en relación al tiempo (largo plazo), será necesario rehacerlo completamente.
- Los planes: en cuanto al periodo establecido para su realización se puede clasificar en:
 - Corto Plazo: menor o igual a un año: Estos a su vez pueden ser inmediatos; hasta seis meses, mediatos; mayor se seis o menor de doce meses.
 - Mediano Plazo: de uno a tres años.
 - Largo Plazo: mayor a tres años.

Las estrategias son cursos de acción general o alternativas, que muestran la dirección y el empleo general de los recursos y esfuerzos para lograr los objetivos en las condiciones más ventajosas.

Las estrategias en la empresa nacen como una respuesta para afrontar los retos que implican la competencia, y la vida de la empresa en sí.

2.2.1.2 Organización

Implica una estructura de funciones o puestos intencional y formalizada" quiere decir que el establecimiento de la estructura necesaria para la sistematización racional de los recursos, mediante la determinación de jerarquías, disposiciones, correlación y agrupación de actividades, con el fin de poder realizar y simplificar las funciones del grupo social.

Elementos de la organización:

- Estructura. La organización implica el establecimiento del marco fundamental en el que habrá el grupo social, ya que establece la disposición y la correlación de las funciones, jerarquías y actividades necesarias para lograr los objetivos.
- Sistematización. Las actividades y recursos de la empresa, deben de coordinarse racionalmente para facilitar el trabajo y la eficiencia.
- Agrupación y asignación de actividades y responsabilidades. En la organización surge la necesidad de agrupar, dividir y asignar funciones a fin de promover la especialización.
- jerarquía. La organización, como estructura, origina la necesidad de establecer niveles de autoridad y responsabilidad dentro de la empresa.
- Simplificación de funciones. Uno de los objetivos básicos de la organización es establecer los métodos más sencillos para realizar el trabajo de mejor manera posible.

2.2.1.3 Dirección

La función administrativa de dirección se centra en las interacciones humanas entre las personas. Los administradores que operan en el ámbito internacional deben conocer al menos algunos de los aspectos culturales del país en el que planean trabajar.

Elementos de la dirección:

- Ejecución de los planes de acuerdo con la estructura organizacional.
- Motivación.
- Guía o conducción de los esfuerzos de los subordinados.
- Comunicación.
- Supervisión.
- Alcanzar las metas de organización.

Importancia de la dirección:

- Pone en marcha todos los lineamientos establecidos durante la planeación y la organización.
- A través de ella se logran las formas de conducta más deseables en los miembros de la estructura organizacional.
- La dirección eficiente es determinante en la moral de los empleados y, consecuentemente, en la productividad.
- Su calidad se refleja en el logro de los objetivos, la implementación de métodos de organización, y en la eficacia de los sistemas de control.
- A través de ella se establece la comunicación necesaria para que la organización funcione.

2.2.1.4 Control

Es la medición y corrección del desempeño a fin de garantizar que se han cumplido los objetivos de la empresa y los planes ideados para alcanzarlos.

En la práctica real, las cuatro funciones fundamentales de la administración están de modos entrelazados el desempeño de una función no cesa por completo antes que se inicie la siguiente. Y por lo general, no se ejecuta en una secuencia en particular, sino como parezca exigirlo la situación. Al establecer una nueva empresa el orden de las funciones será quizás como se indica en el proceso, pero en una empresa en marcha, el gerente puede encargarse del control en un momento dado a continuación de esto ejecutar y luego planear.

El proceso administrativo comprende las actividades interrelacionadas de: planificación, organización, dirección y control de todas las actividades que implican relaciones humanas y tiempo.

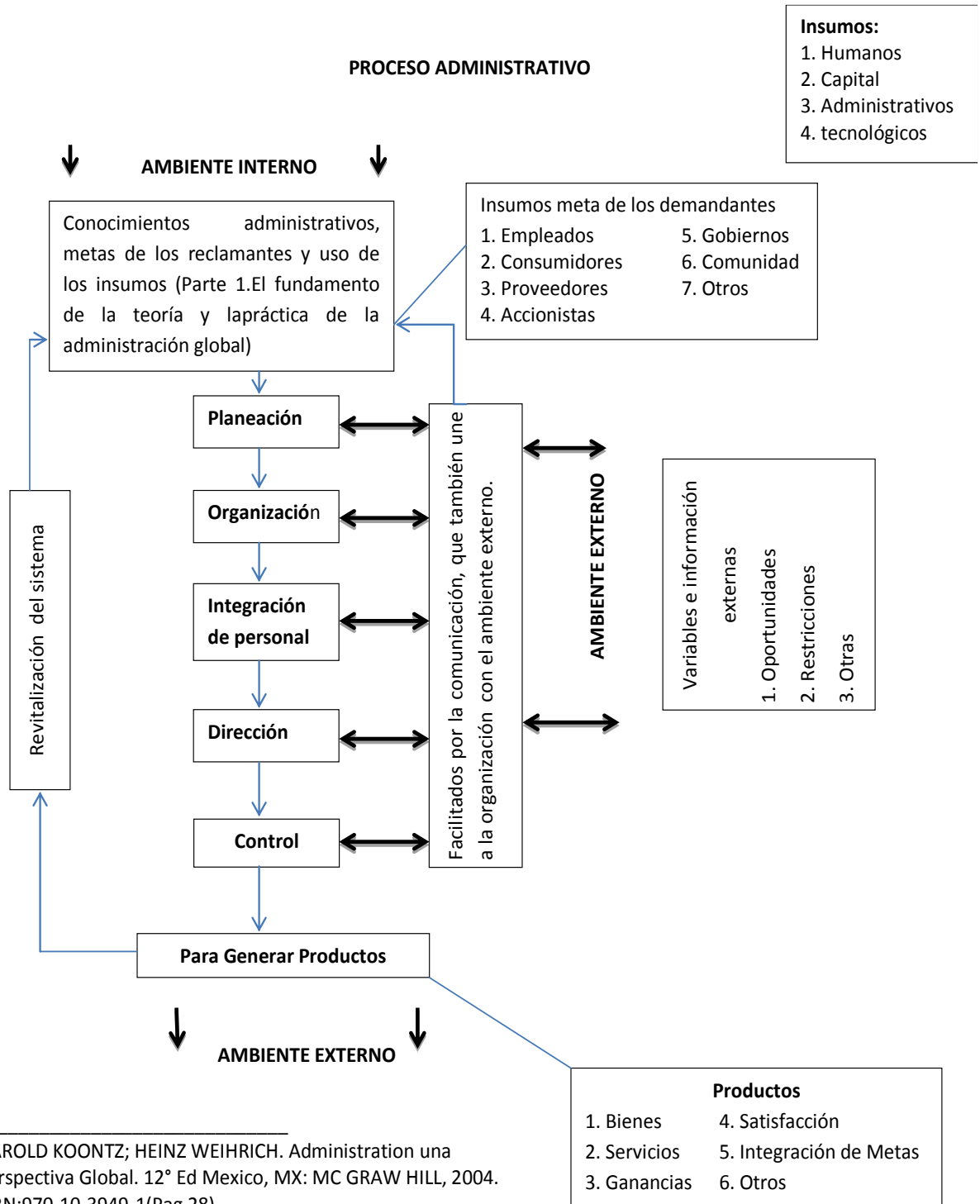
El proceso de administración se refiere a planear y organizar la estructura de órganos y cargos que componen la empresa, dirige y controla sus actividades. Se ha comprobado que la eficiencia de la empresa es mucho mayor que la suma de las eficiencias de los trabajadores, y que ella debe alcanzarse mediante la racionalidad, es decir adecuación de los medios (órganos y cargos) a los fines que se desean alcanzar.

Uno de los factores más importantes es el proceso de planeación en el cual cada empresa debe planificar sus acciones para garantizar una mejor participación por parte de los trabajadores y de los altos ejecutivos de la organización.

La toma de decisiones también es un aspecto importante debido a que a través de ella que se puede diferenciar los diversos problemas que se presentan y de esta manera plantear la solución más idónea para mejorar la problemática planteada y planificar una toma de decisión adecuada y sectorizada por prioridades.

Es importante destacar que todos estos elementos que se conjugan e interrelacionan para lograr que la administración de gerencia sea más efectiva y programada que al azar e involuntaria.

Gráfico



HAROLD KOONTZ; HEINZ WEIHRICH. Administration una Perspectiva Global. 12° Ed Mexico, MX: MC GRAW HILL, 2004. ISBN:970-10-3949-1(Pag 28)

2.2.2 Principios de la Administración

Fayol enlistó 14 principios de la administración:

1. La división del trabajo;
2. La autoridad;
3. La disciplina;
4. La autoridad de mando;
5. La unidad de dirección;
6. La subordinación de los intereses particulares e interés general;
7. La remuneración;
8. La centralización ;
9. La jerarquía:
10. El orden;
11. La equidad;
12. La estabilidad del personal;
13. La iniciativa;
14. La unión del personal

Estos principios son flexibles y capaces de adaptarse a las diferentes necesidades. Fundamentalmente es preciso desarrollar estas ideas en 4 principales que serían:

- La coordinación para el logro de los objetivos.
- La organización jerárquica y de autoridad.
- Creación de departamentos.
- El uso de las áreas de staff.

La aplicación de sus conceptos llevó al establecimiento de organizaciones, descripción de puestos y manuales de organización. Todas estas ideas han sido los antecedentes lo que posteriormente se conociera como la Escuela del proceso administrativo, su enfoque básico es la de estudiar los procesos de administración, y establecer ciertos principios fundamentales. Fayol, H. (1961)

Los modelos de gestión de calidad favorecen la comprensión de las dimensiones más relevantes de una organización, así como establecer criterios de comparación con otras organizaciones y el intercambio de experiencias.

2.2.3 Teoría de la Calidad Educativa de Deming

El Ciclo de PDCA. El modelo fue desarrollado por Shewhart y perfeccionado por Deming, nació el 14 de octubre de 1900, en Sioux City, Iowa. El Doctor Deming fue el primer experto en calidad norteamericano que enseñó la calidad en forma metódica a los japoneses.

Para **DEMINIG** consiste en una serie de cuatro elementos que se llevan a cabo.

P.- Plan (Planear): establecer los planes.

D.- Do (Hacer): llevar a cabo los planes.

C.- Check (Verificar): verificar si los resultados concuerdan con lo planeado.

A.- Act (Actuar): actuar para corregir los problemas encontrados, prever posibles problemas, mantener y mejorar.

2.2.3.1.1 Planificar: Consiste en analizar, identificar áreas de mejora, establecer metas, objetivos y métodos para alcanzarlos y elaborar un plan de actuación para la mejora.

2.2.3.1.2 Desarrollar: (hacer), implantar, ejecutar o desarrollar las actividades propuestas. En esta fase es importante controlar los efectos y aprovechar sinergias y economías de escala en la gestión del cambio. En muchos casos será oportuno comenzar con un proyecto piloto fácil de controlar para obtener experiencia antes de abarcar aspectos amplios de la organización o de los procesos.

2.2.3.1.3 Comprobar: verificar si las actividades se han resuelto bien y los resultados obtenidos se corresponden con los objetivos. Consiste en analizar los efectos de lo realizado anteriormente.

2.2.3.1.4 Actuar: aplicar los resultados obtenidos para identificar nuevas mejoras y reajustar los objetivos. Una vez cubierto el ciclo de mejora se reinicia el proceso puesto que siempre habrá posibilidades para mejorar. Champy (1994).

Entre los mayores aportes realizados por Deming se encuentran los ya conocidos 14 puntos de Deming, así como el ciclo de Stewart conocido también como PDCA: Planifique, haga, verifique y actúe. Mertens, L. (1999).

Según DEMING el modelo que se utiliza 14 temas que debe viabilizar la calidad de una institución.

2.2.3.2 El Método Deming

1. Constancia en el propósito de mejora.
2. Desterrar los errores y el negativismo.
3. No depender de la inspección masiva.
4. No comprar exclusivamente por el precio.
5. Mejora continua en productos y servicios.
6. Instituir la capacitación en el trabajo.
7. Instituir el liderazgo.
8. Desterrar el temor.
9. Derribar las barreras departamentales.
10. Eliminar los SLOGANS.
11. Eliminar los “STANDARDS”.
12. Proveer adecuada supervisión, equipos y materiales.
13. Educación y entrenamiento constantes.
14. Formar un equipo de mejora al más alto nivel.

2.2.4 Modelo para la autoevaluación

Según Deming el modelo que se utiliza para la autoevaluación tiene siete grandes criterios que aparecen recogidos en el cuadro siguiente:

1.Liderazgo: El concepto de liderazgo está referido a la medida en que la alta dirección establece y comunica al personal, las estrategias y la dirección empresarial y busca oportunidades. Incluye el comunicar y reforzar los valores institucionales, las expectativas de resultados y el enfoque en el aprendizaje y la innovación.

2. Planificación Estratégica: como la organización plantea la dirección estratégica del negocio y cómo esto determina proyectos de acción claves, así como la implementación de dichos planes y el control de su desarrollo y resultados.

3. Enfoque al Cliente: como la organización conoce las exigencias y expectativas de sus clientes y su mercado. Asimismo, en qué proporción todos, pero absolutamente todos los procesos de la empresa están enfocados a brindar satisfacción al cliente. Deming, W. (1982).

4. Información y Análisis: examina la gestión, el empleo eficaz, el análisis de datos e información que apoya los procesos claves de la organización y el rendimiento de la organización.

5. Enfoque al Recurso Humano: examinan como la organización permite a su mano de obra desarrollar su potencial y como el recurso humano está alineado con los objetivos de la organización.

6. Proceso Administrativo: examina aspectos como factores claves de producción, entrega y procesos de soporte. Cómo son diseñados estos procesos, cómo se administran y se mejoran.

7. Resultados del negocio: Examina el rendimiento de la organización y la mejora de sus áreas claves de negocio: satisfacción del cliente, desempeño financiero y rendimiento de mercado, recursos humanos, proveedor y rendimiento operacional. La categoría también examina como la organización funciona en relación con sus competidores.

Deming recalcó en observar las líneas de producción para observar donde se estaba dando el problema y por qué y así eliminar lo que estaba fallando de raíz y esto nos ayudaba a conocer cada vez mejor el sistema y aplicarlo a una forma de mejora continua y contribuir a la satisfacción del cliente. El Círculo de Calidad se transforma en un proceso de mejora continua, ya que se analiza cada parte del proceso para ver cuál es la problemática y esto nos ayuda a conocerlo mejor y evitar futuros errores, y una vez que se logren los objetivos del primer esfuerzo hay que seguirlo estableciendo, y no dejar de seguir el proceso. Aportó una serie de puntos los cuales debemos adoptarlos como una filosofía de vida para una empresa ya sea pequeña, mediana o grande o simplemente desarrollarlos en tu vida diaria y así lograr una mejor calidad de vida.

2.2.5 La calidad como propiedad emergente del sistema educativo

Montenegro (2003) señala que en el campo educativo, la calidad se refiere al grado de acercamiento a los fines previstos. De acuerdo con la misión de ciencia, educación y desarrollo (1994), está asociada a la coherencia de todos los factores que intervienen en el proceso educativo para satisfacer las expectativas de la sociedad y en especial de sus más críticos.

En síntesis, la calidad es una propiedad que emerge del sistema educativo; es decir, de un conjunto de factores, de componentes y de las relaciones entre ellos. En el contexto más amplio, la calidad educativa es un indicador del desarrollo cultural de un pueblo o nación, es una característica que subyace al sistema social económico y político.

La calidad es una resultante social y se halla determinada por factores y por condiciones propicias. De manera general, se pueden definir dos grandes factores: los asociados al estudiante y los asociados al ambiente. Entre los factores asociados al sujeto que aprende se encuentran sus condiciones fisiológicas, el grado de satisfacción de sus necesidades básicas y los niveles de motivación. Entre los factores asociados al ambiente están la familia, la institución educativa y el contexto social.

2.2.6 Estándares de la Institución Educativa

- La comunidad escolar comparte una visión de futuro, planea sus estrategias, metas y actividades y, cumple con lo que ella misma se fija.
- El director ejerce liderazgo académico, organizativo-administrativo y social, para la transformación de la comunidad escolar.
- El personal directivo, docente y de apoyo (maestro de educación especial, educación física, educación artística entre otros) trabaja como un equipo integrado, con intereses afines y metas comunes.
- Los directivos y docentes se capacitan continuamente, se actualizan y aplican los conocimientos obtenidos en su práctica cotidiana, para la mejora de los aprendizajes de sus estudiantes.
- Los directivos y docentes demuestran un dominio pleno de los enfoques curriculares, planes, programas y contenidos.
- Se cumple con el calendario escolar, se asiste con puntualidad y se aprovecha óptimamente el tiempo dedicado a la enseñanza.
- La escuela mejora las condiciones de su infraestructura material, para llevar a cabo eficazmente sus labores: aulas en buen estado,

mobiliario y equipo adecuado a los procesos modernos de enseñanza-aprendizaje, laboratorios equipados, tecnología educativa, iluminación, seguridad, limpieza y los recursos didácticos necesarios.

- Los docentes demuestran capacidad crítica para la mejora de su desempeño a partir de un concepto positivo de sí mismos y de su trabajo.
- Los docentes planifican sus clases considerando alternativas que toman en cuenta la diversidad de sus estudiantes.
- Las experiencias de aprendizaje propiciadas por los docentes ofrecen a los estudiantes oportunidades diferenciadas en función de sus diversas capacidades, aptitudes, estilos y ritmos.
- Los docentes demuestran a los estudiantes confianza en sus capacidades y estimulan constantemente sus avances, esfuerzos y logros.
- Los docentes consiguen de sus alumnos una participación activa, crítica y creativa como parte de su formación.
- La escuela se abre a la integración de niñas y niños con necesidades educativas especiales, otorgando prioridad a los que presentan alguna discapacidad o aptitudes sobresalientes y que requieren de apoyos específicos para desarrollar plenamente sus potencialidades.
- En la escuela se favorece el conocimiento y valoración de nuestra realidad intercultural.
- La escuela incentiva el cuidado de la salud, el aprecio por el arte y la preservación del ambiente.

- La comunidad escolar se desenvuelve en un ambiente propicio a la práctica de valores universales tales como la solidaridad, la tolerancia, la honestidad y la responsabilidad, en el marco de la formación ciudadana y la cultura de la legalidad.
- El personal de la escuela, padres de familia y miembros de la comunidad participan en la toma de decisiones y en la ejecución de acciones en beneficio del centro.
- Los padres de familia están organizados y participan en las tareas educativas con los docentes, son informados con regularidad sobre el progreso y rendimiento de sus hijos y tienen canales abiertos para expresar sus inquietudes y sugerencias.
- Los alumnos se organizan y participan activamente en las tareas sustantivas de la escuela.
- La comunidad escolar se autoevalúa, realiza el seguimiento y evaluación de sus acciones, busca la evaluación externa y las utiliza como una herramienta de mejora y no de sanción.
- El director y los maestros promueven su desarrollo profesional, mediante la reflexión colectiva y el intercambio de experiencias para convertir su centro de trabajo en una verdadera comunidad de aprendizaje.
- La comunidad escolar participa en una red de intercambio con otras comunidades escolares para fortalecer la mejora de la práctica docente, directiva, de los aprendizajes de los alumnos y de relación con los padres de familia.

- La comunidad escolar rinde cuentas y difunde a la sociedad los avances de su desempeño en el logro de los propósitos educativos y la administración de recursos, entre otras.
- Se pretende que la escuela al considerar los estándares como criterios de calidad establezca las relaciones necesarias para incluir procesos de mejora asociados a compromisos y metas del documento de planeación que le permita avanzar en la normalización del funcionamiento de la escuela. El modelo no es cerrado, al contrario es un modelo abierto y flexible que puede ser considerado para establecer procesos de implantación de sistemas de calidad total, si la escuela así lo considera, sus estándares pueden ser desglosados en indicadores para el cumplimiento de metas y los componentes son la base para establecer procesos que los acompañan y que una vez documentados formen el sistema de calidad.
- El resultado final de su aplicación es que la escuela sea autogestiva, es decir que tome sus propias decisiones de manera informada, y que
- se convierta en una organización que aprende de sus aciertos y errores en el camino hacia la calidad educativa.(Loera, A)

2.2.7 Gestión de la calidad total

La gestión de la calidad total, es básicamente una filosofía empresarial que se funda en la satisfacción del cliente.

Se puede establecer la aparición del concepto de la calidad en torno a los años 20, en EE.UU, impulsada por grandes compañías como Ford

Motor Company , American Telephone & Telegraph, Western Electric, etc., que comienzan a implantar el criterio de calidad de diversas formas.

En esta etapa (1990) Ronald Fisher comienza aplicar el Diseño Estadístico de Experimentos, aplicado a la mejora de la productividad de algunos cultivos.

El concepto de calidad evoluciona hacia la Gestión de la Calidad Total, como nueva filosofía. La calidad se considera como algo global presente en todos los departamentos de la empresa, liderada por alta dirección y con la participación de todos los recursos humanos. Esta nueva filosofía engloba e integra técnicas que se venían practicando, como el Control Estadístico de Procesos o el Diseño Estadístico de Experimentos, con otras herramientas de más reciente incorporación como el Análisis Modal de Fallo y sus efectos, o el de forma integrada y complementaria en la planificación, optimización y control de la calidad de productos y servicios.

Además se plantea el llamado Normalización que está referido a las familias de normas ISO 9000 (elaboradas por la Organización Internacional de Normalización – ISO-), son el estándar de normas de calidad más internacional, se publicaron por primera vez en el año 1987. Se compone de un conjunto de normas que ayudan a la implementación y desarrollo de sistemas de calidad.

Recientemente este conjunto de normas han sufrido una profunda revisión, pasando ahora a denominarse revisión 9000: 2000.

2.2.8 Teorías de la Gestión Educativa

Casassus (2000) afirma: 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. En consecuencia se determina que ésta tiene un bajo nivel de especificidad, de estructuración y de identidad. Nosotros como docentes buscamos una eficiente gestión en nuestras instituciones debemos preguntarnos cuál modelo, cuál enfoque es útil, cuál de ellos favorece a los aprendizajes de los estudiantes y cuáles generan aprendizajes más adecuados para convivir en constante práctica de valores desde las aulas, en el barrio, en la familia y en toda la comunidad educativa.

Frente a esta perspectiva teórica, la gestión educativa debe tener un enfoque no centrada solo en la dimensión administrativa, sino desarrollar las cuatro dimensiones de manera paralela y sistémica, priorizando la pedagógica, porque es la columna vertebral del desarrollo de una institución educativa y por otro lado, los procesos de enseñanza – aprendizaje de los estudiantes es el centro y la razón de la escuela.

MINEDU (2011) dice: la gestión educativa hace referencia a una organización sistémica y con gran actuación con diversos aspectos o elementos presentes en la vida cotidiana de la escuela. Se incluye, por ejemplo, lo que hacen los miembros de la comunidad educativa (director, docentes, estudiantes, personal administrativo, de mantenimiento, padres y madres de familia, la comunidad local, etc.), las relaciones que entablan entre ellos, los asuntos que abordan y la forma como lo hacen,

enmarcado en un contexto cultural que le da sentido a la acción, y contiene normas, reglas, principios, y todo esto para generar los ambientes y condiciones de aprendizaje de los estudiantes.

Bajo esta perspectiva teórica, la gestión educativa está determinada como la interacción de los sujetos dentro de la comunidad educativa, y todas las acciones que se realicen lo harán con criterio basado en determinadas normas, principios y leyes que conlleven a construir un clima institucional adecuado y favorable para todos.

2.2.8.1 Dimensiones de la gestión educativa

En la actualidad podemos observar a la gestión en cuatro dimensiones: institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria.

La Dimensión Institucional según el MINEDU (2011) define como la que contribuirá a identificar las formas cómo se organizan los miembros de la comunidad educativa para el buen funcionamiento de la institución. Ahí es cuando se necesita ejercer liderazgo y se oriente a cumplir con la misión y el logro de la visión institucional. El papel del directivo en la gestión del futuro, debe ser de un líder para el cambio social, que sepa deslindar responsabilidades, que sepa formar individuos autónomos, así mismo también López (2005) afirma: Los directores de escuelas deberán ser elegidos mediante un procedimiento riguroso de selección y de acuerdo a exigentes criterios de profesionalización de la función. Asimismo podría considerarse que antes de cualquier nombramiento, los candidatos presenten su proyecto educativo institucional ante los profesores, padres de familia y representantes de la

comunidad. Deben existir reglas claras de evaluación del desempeño directivo, de duración del director en el cargo y para su designación en periodos sucesivos. Esto implica una formación para el directivo desde los Institutos Superiores Pedagógicos y Universidades como entidades formadores de maestros.

En la dimensión institucional, es importante promover y valorar el desarrollo de habilidades y capacidades individuales y de equipo con el fin de construir el Proyecto Educativo Institucional, donde de esa manera la institución educativa se desarrolle y desenvuelva de manera autónoma, competente y flexible, permitiéndole realizar adaptaciones y transformaciones ante las exigencias y cambios del contexto social. Los sujetos de la comunidad educativa participaran y actuarán de acuerdo a la visión y misión que dicho instrumento lo determine, además especificará las responsabilidades y funciones de cada uno para el cumplimiento de los diferentes objetivos estratégicos. Entre sus indicadores de esta dimensión según el MINEDU (2011) son los siguientes:

- Proyecto Educativo Institucional.
- Reglamento interno.
- Organigramas.
- Manual de funciones y procedimientos.
- Comisiones de trabajo.
- Canales de comunicación formal.
- Uso de tiempos y espacios.

En la Dimensión Administrativa según el MINEDU (2011) define como aquella que 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.

Algunas acciones concretas que determina esta dimensión, serán la administración del personal, asignación de funciones y evaluación de su desempeño directivo, docente y administrativo; el mantenimiento y conservación de los recursos materiales y todos los bienes que existen en la institución; organización de la información y aspectos documentarios; elaboración de presupuestos y todo el manejo contable financiero. Sus indicadores de esta dimensión según el MINEDU (2011) son los siguientes:

- Relación con instancias del MED.
- Administración de recursos materiales.
- Distribución de tiempos, jornadas de trabajo: docentes, administrativos y de servicio.
- Presupuesto económico.

La Dimensión Pedagógica según el MINEDU (2011) se refiere al proceso fundamental del quehacer de la institución educativa y los miembros que la conforman: la enseñanza-aprendizaje. El enfoque del proceso enseñanza - aprendizaje, la diversificación curricular, las programaciones sistematizadas en el proyecto curricular (PCI), las estrategias metodológicas y didácticas, la evaluación de los aprendizajes, la utilización de materiales y recursos didácticos. Comprende también la labor de los docentes, las prácticas pedagógicas, el uso de dominio de planes y programas, el manejo de enfoques pedagógicos y estrategias didácticas, los estilos de enseñanza, las relaciones con los estudiantes, la formación y actualización docente para fortalecer sus competencias, entre otras. Sus indicadores son los siguientes:

- Planes y programas.
- Enfoque pedagógico con estrategias didácticas y proceso de enseñanza aprendizaje.
- Relación con los estudiantes.
- Estilo de enseñanza.
- Actualización docente.
- Enfoque de evaluación.
- Orientación educativa y tutoría.

En la Gestión Comunitaria según el MINEDU (2011) hace referencia al modo en el que la institución se relaciona con la comunidad de la cual es parte, conociendo y comprendiendo sus condiciones,

necesidades y demandas. Asimismo, cómo se integra y participa de la cultura comunitaria a través de sus costumbres, creencias y tradiciones.

La dimensión comunitaria es aquella que promueve las interrelaciones de la institución educativa con el entorno social e interinstitucional, considerando a los padres de familia y organizaciones de la comunidad, municipales, estatales, organizaciones civiles, eclesiales, etc. La participación de los mismos, debe responder a un objetivo que facilite establecer alianzas estratégicas para el mejoramiento de la calidad educativa.

En el Perú, trabajar con padres de familia y autoridades en las ciudades no es tan difícil como trabajar en las zonas rurales, alcanzar metas y objetivos se necesita de mucho esfuerzo, preparación y competitividad por parte de los maestros; sus indicadores de esta dimensión según el MINEDU (2011) son los siguientes:

- Relación – redes con instituciones municipales, estatales, eclesiásticas, organismos civiles.
- Proyectos de proyección social.
- Relación de padres y madres de familia.

2.2.9 Teoría de los sistemas

Ros (2006) toma en cuenta que el sistema es un todo unitario organizado y compuesto de dos o más partes, componentes o sub sistemas interdependientes y delineados por límites identificables, de su ambiente. También suele definirse como: Un conjunto de elementos

independientes que interaccionan entre si cuya combinación forma un todo, de manera que el producto total resultante de su actividad es mayor que el que produciría la suma de cada una de sus partes actuando por separado. Esta teoría plantea dos clases de sistemas en función con su contacto con el exterior: la primera se refiere a un sistema cerrado, que se limita a practicar la autosuficiencia y, no depende nada del entorno; y la segunda clase: sistema abierto, es distinto, su existencia está condicionada a los contactos al exterior estableciendo con éste, una relación de intercambio de ideas y actitudes.

Con la puesta en práctica de los sistemas abiertos, las organizaciones de estos últimos tiempos ya empiezan a ser consideradas desde la perspectiva combinatoria de un conjunto de acciones, de individuos y grupos sociales que intentan alcanzar objetivos estratégicos. De este punto de vista la dinámica organizativa ya no es el resultado de la organización formal aislada, sino de la combinación compleja de factores formales y no formales tanto internos como externos a la propia organización.

Chiavenato (1990) sustenta que las teorías tradicionales de la administración han visto la organización como un sistema cerrado. En cambio, la teoría de sistemas penetró rápidamente en las teorías de administración por dos razones básicas: En primer lugar, por la imperiosa necesidad de una síntesis y de una integración mayor de las teorías que le precedieron. En segundo lugar, tiene que ver con las Matemáticas, la Cibernética, de un modo general y la tecnología de la información de un

modo especial, trajeron inmensas posibilidades de desarrollo y operativización de las ideas que convergían hacia una teoría de sistemas aplicada a la administración.

Desde esta perspectiva, la teoría de los sistemas puede ser aplicada a todo tipo de organizaciones en especial al sector educativo, porque permite desarrollar actividades en un medio complejo y dinámico; sus partes actúan como subsistemas interrelacionados dentro de un macro sistema, donde todo esto obliga a una integración en toda la organización convirtiéndose en un sistema abierto.

Las dimensiones de la Comunidad Educativa tendrán una RELACIÓN DIRECTA SISTÉMICA con cada una de las dimensiones de la Gestión Educativa, empezando por la GESTIÓN INSTITUCIONAL, donde ésta contribuirá a identificar las formas cómo se organizan los sujetos para el buen funcionamiento de la institución. Ahí es cuando se necesita ejercer liderazgo compartido que oriente a cumplir con la visión y misión institucional. El papel del que dirige la institución en la gestión del futuro, debe ser de un líder para el cambio social, que sepa deslindar responsabilidades, que sepa formar individuos autónomos, tal como lo señala López (2005): Los directores de escuelas deberán ser elegidos mediante un procedimiento riguroso de selección y de acuerdo a exigentes criterios de profesionalización de la función. Asimismo podría considerarse que antes de cualquier nombramiento, los candidatos presenten su proyecto educativo para el establecimiento ante los profesores, padres de familia y representantes de la comunidad. En

esta dimensión, es importante promover y valorar el desarrollo de habilidades y capacidades individuales y el trabajo en equipo con el fin que la institución educativa se desarrolle y desenvuelva de manera autónoma, competente y flexible, permitiéndole realizar adaptaciones y transformaciones ante las exigencias y cambios del contexto social.

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.

Con respecto a la **Dimensión Pedagógica** se refiere al proceso fundamental del quehacer de la institución educativa y esto incluye el enfoque del proceso enseñanza-aprendizaje, la diversificación curricular, las programaciones sistematizadas en el proyecto curricular (PCI), las estrategias metodológicas, la evaluación de los aprendizajes, la utilización de materiales y recursos didácticos, el uso de dominio de planes y programas, el manejo de enfoques pedagógicos y estrategias didácticas, los estilos de enseñanza, las relaciones con los estudiantes, la formación y actualización docente para fortalecer sus competencias, entre otras.

En la **Gestión Comunitaria** hace referencia al modo en el que la institución se relaciona con la comunidad de la cual es parte, conociendo y comprendiendo sus condiciones, necesidades y demandas. Asimismo, cómo se integra y participa de la cultura comunitaria a través de sus costumbres.

También alude a las relaciones de la institución educativa con el entorno social e interinstitucional, considerando a los padres de familia y organizaciones de la comunidad, municipales, estatales, organizaciones civiles, eclesiales, etc. La participación de los mismos, debe responder a un objetivo que facilite establecer alianzas estratégicas para el mejoramiento de la calidad educativa. La participación de la comunidad educativa, el diseño, ejecución y evaluación de estrategias de prevención, y la provisión de las condiciones que permitan una sana convivencia entre sus miembros en donde haya cabida a distintas personas, independientemente de su procedencia, sexo, credo o raza.

2.3 Definición de términos básicos

Calidad de la Educación

Es el nivel óptimo de formación que deben alcanzar las personas para enfrentar los retos del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y continuar aprendiendo durante toda la vida.

Educación. Según la Ley General de Educación 28044 lo define la Educación como un proceso de enseñanza aprendizaje que se desarrolla a lo largo de toda la vida y que contribuye a la formación integral de las

personas, al pleno desarrollo de sus potencialidades, a la creación de cultura y al desarrollo de la familia y de la comunidad.

Gestión. Según Casassus (2000) dice: La gestión trata de la acción humana, por ello, la definición que se dé de la gestión está siempre sustentada en una teoría explícita o implícita de la acción humana.

Bonilla (2012) define a la gestión, como el término que hace referencia a la acción y al efecto de gestionar y administrar. Gestionar es realizar diligencias conducentes al logro de un negocio o de un deseo cualquiera. Administrar, por otra parte, consiste en gobernar, dirigir, ordenar, disponer u organizar.

Gestión Administrativa:“ 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 pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales”.

Gestión educativa

La gestión educativa es la esencia o deseo de administrar y dirigir que tiene toda institución educativa, para poder realizar toma de decisiones aplicadas con normas éticas y de conducta; es decir, para mejorar la acción y para hacerla eficiente, porque utiliza mejor los recursos disponibles (Bonilla, 2012).

La gestión educativa es aquella que hace referencia a una organización sistémica y con gran actuación con diversos aspectos o elementos presentes en la vida cotidiana de una institución educativa (MINEDU, 2011).

Frente a estas definiciones podemos decir, la gestión educativa son acciones que desarrollan los miembros de la comunidad educativa persiguiendo lograr objetivos estratégicos comunes que respondan a la visión y misión de toda la organización.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Hipótesis de investigación

Hipótesis general:

La Gestión Administrativa se relaciona significativamente con la Calidad Educativa de la Institución Educativa N° 16536 “San Miguel” distrito de Tabaconas, provincia de San Ignacio.

Hipótesis específicas:

- a) El nivel de aplicación del enfoque de la administración clásica en la Institución Educativa N° 16536 “San Miguel” del distrito de Tabaconas provincia de San Ignacio, es regular.
- b) El nivel de aplicación del enfoque de la gestión de la calidad del modelo Deming en la Institución Educativa N° 16536 “San Miguel” del distrito de Tabaconas provincia de San Ignacio, es regular.
- c) La propuesta teórica de gestión administrativa mejora la Gestión Administrativa para la mejora de la Calidad Educativa de la I.E.N° 16536 “San Miguel” del distrito de Tabaconas.

3.2. Identificación de Variables

3.2.1 Variable 01: Gestión Administrativa

Dimensiones: Planeación, Organización, Dirección y Control.

3.2.2 Variable 02: Calidad Educativa

Dimensiones: Planear, Hacer, Verificar y Actuar.

3.3. Operacionalización conceptual de las variables y sus dimensiones

3.3.1 Gestión Administrativa: “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 pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales”, según el enfoque propuesto por (Carrasco, Metodología de la investigación científica, 2009).

3.3.1.1 Planeación: Que implica la selección de los objetivos de la institución educativa y las estrategias y acciones necesarias para alcanzarlos. La planeación lleva implícita la toma de decisiones ya que es necesario considerar diversas alternativas de acción.

3.3.1.2 Organización: Implica una estructura de funciones o puestos intencional y formalizada, quiere decir que el establecimiento de la estructura necesaria para la sistematización racional de los recursos, mediante la determinación de jerarquías, disposiciones, correlación y agrupación de actividades, con el fin de poder realizar y simplificar las funciones del grupo social.

3.3.1.3 Dirección: La función administrativa de dirección se centra en las interacciones humanas entre las personas. Los administradores que operan en el ámbito internacional deben conocer al menos algunos de los aspectos culturales del país en el que planean trabajar.

3.3.1.4 Control: Es la medición y corrección del desempeño a fin de garantizar que se han cumplido los objetivos de la empresa y los planes ideados para alcanzarlos.

3.3.2 Calidad Educativa. Según la Ley General de Educación 28044 en su artículo 13 establece que la calidad educativa es el “nivel óptimo de formación que deben alcanzar las personas para hacer frente a los retos del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y aprender a lo largo de toda la vida”. Preparar a las personas para que hagan frente a los retos planteados supone formarlas integralmente en todos los campos del saber: las ciencias, las humanidades, la técnica, la cultura, el arte y la educación física.

3.3.2.1 Planear: Consiste en analizar, identificar áreas de mejora, establecer metas, objetivos y métodos para alcanzarlos y elaborar un plan de actuación para la mejora.

3.3.2.2 Hacer: Implantar, ejecutar o desarrollar las actividades propuestas. En esta fase es importante controlar los efectos y aprovechar sinergias y economías de escala en la gestión del cambio. En muchos casos será oportuno Comenzar con un proyecto piloto fácil de controlar para obtener experiencia antes de abarcar aspectos amplios de la organización o de los procesos.

3.3.2.3 Verificar: Verificar si las actividades se han resuelto bien y los resultados obtenidos se corresponden con los objetivos. Consiste en analizar los efectos de lo realizado anteriormente.

3.3.2.4 Actuar: Aplicar los resultados obtenidos para identificar nuevas mejoras y reajustar los objetivos. Una vez cubierto el ciclo de mejora se reinicia el proceso puesto que siempre habrá posibilidades para mejorar. Champy (1994).

3.4. Matriz de Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTOS
<p>VARIABLE X</p> <p>GESTIÓN ADMINISTRATIVA (Carrera, 2009).</p> <p>“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 pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales”.</p>	PLANEACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realiza y propone un diagnóstico de las necesidades de la I.E. 2. Presenta un plan organizado con estrategias, acciones y recursos para el año académico. 3. Ha participado en la elaboración y/o difusión del PEI. 4. Ha participado en la elaboración y/o difusión del Proyecto Curricular Institucional. 5. Realiza el plan de estudios de acuerdo con el PEI. 6. Elabora estrategias para una buena gestión administrativa. 7. Planifica las actividades diarias a ejecutar. 	<p>Escala</p> <p>4= Siempre</p> <p>3=Casi Siempre</p>	<p>- Encuesta</p> <p>-Cuestionario referente a la Gestión Administrativa</p>
	ORGANIZACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> 8. Cuenta con un Comité institucional de recursos propios. 9. Promueve a los docentes en el buen manejo de los recursos de la I.E. 10. Promueve a los estudiantes en el buen manejo de los recursos de la I.E. 11. Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de las personas. 12. Maneja y administra con transparencia los recursos económicos de las personas. 13. Mantiene un ambiente organizado de trabajo. 14. Organiza su calendario de reuniones internas, externas para no afectar el tiempo. 	<p>2=A veces</p> <p>1=Nunca</p>	
	DIRECCIÓN	<ol style="list-style-type: none"> 15. Aprovecha eficaz y eficientemente el tiempo dedicado a Dirección. 16. Establece relaciones profesionales y de equipo de las metas institucionales. 17. Tiene dominio de grupo y mantiene la disciplina entre docentes y estudiantes. 18. Transmite con sus acciones a la comunidad educativa la visión, misión, los objetivos y valores institucionales. 19. Logra que se comprometan los docentes con el logro de las metas comunes. 20. Da oportunidad a la participación de los docentes en la conducción de dirección. 21. Promueve su desarrollo profesional mediante la reflexión colectiva y el intercambio de experiencias, para convertir su centro de trabajo en una verdadera comunidad de aprendizaje. 22. Ejerce liderazgo académico, organizativo, administrativo y social, para la transformación de la comunidad escolar. 23. Demuestra un dominio pleno de los enfoques curriculares, planes, programas y contenidos. 		
	CONTROL	<ol style="list-style-type: none"> 24. Se autoevalúa, realiza el seguimiento y evaluación de sus acciones y las utiliza como herramienta de mejora y no sanción. 25. Cuenta con información estadística de manera organizada y actualizada. 26. Cuenta con un registro de los avances logrados en su plan de mejora. 		

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTOS
VARIABLE Y CALIDAD EDUCATIVA Ley General de Educación 28044 “La calidad educativa es el nivel óptimo de formación que deben alcanzar las personas para hacer frente a los retos del desarrollo humano”	PLANEAR	1. Cuenta con un plan de actuación de mejora. 2. Planifica las actividades diarias inmersas a la Institución. 3. Soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en la I.E. 4. Tiene PEI la I.E. 5. Aplica el PEI en su I.E. 6. Establece grupos de trabajo para las actividades extracurriculares. 7. Propone estrategias de gestión que impliquen acciones de mejoramiento. .	Escala 5= Totalmente de acuerdo 4= De acuerdo 3= Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 2= En desacuerdo 1= Totalmente en desacuerdo	-Encuesta -Cuestionario referente a la Calidad Educativa
	HACER	8. Cree que el personal docente, administrativo y estudiantes cumplen con las normas, reglamentos y orientaciones que da la I.E y el MED. 9. Presenta informes a UGEL San Ignacio dentro del plazo previsto. 10. Realiza informe académico a los padres de familia, mediante reuniones. 11. Participación de los padres de familia en las tareas educativas 12. Hace cumplir el desarrollo de las actividades de acuerdo con el calendario y la jornada escolar. 13. Demuestra a los estudiantes confianza en sus avances y logros. 14. Difunde logros obtenidos por los estudiantes.		
	VERIFICAR	15. Verifica las actividades a ejecutar. 16. Monitorea el calendario escolar, la puntualidad y el tiempo dedicado a la enseñanza. 17. Fomenta el mejoramiento de la enseñanza en su aula. 18. Verifica las Unidades y Sesiones de Aprendizaje, si son cumplidas. 19. Uso adecuado de los materiales educativos. 20. Cuenta con un Plan de tutoría para solucionar conflictos de comportamiento en el aula.		
	ACTUAR	21. Usted realiza acciones de mejora en beneficio para la Institución. 22. En la Institución se promueve una evaluación formativa e integral para los estudiantes. 23. Promueve su desarrollo profesional, mediante la reflexión colectiva y el intercambio de experiencias para convertir su centro de trabajo en una verdadera comunidad de aprendizaje. 24. Se interesa por la mejora de la calidad educativa de su institución. 25. Usted cree que las experiencias de aprendizaje propiciadas por los docentes ofrecen a los estudiantes oportunidades diferenciadas en función de sus diversas capacidades, aptitudes, estilos y ritmos. 26. Se capacita continuamente, se actualiza y aplica los conocimientos obtenidos en la práctica cotidiana, para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.		

3.5 Grupo de estudio

Se trabajó con la población (26), por lo que no fue necesario realizar el muestreo por ser una población pequeña y reducida, razón por la cual toma el nombre de grupo de estudio, y estuvo conformada por 01 director y 25 docentes de la I.E. N° 16536, de los cuales 6 son de primaria y 20 son de educación secundaria.

3.6 Unidad de análisis

Un director y 25 docentes de la Institución Educativa N° 16536 “San Miguel” del distrito de Tabaconas de la provincia de San Ignacio- 2014.

3.7 Tipo de investigación

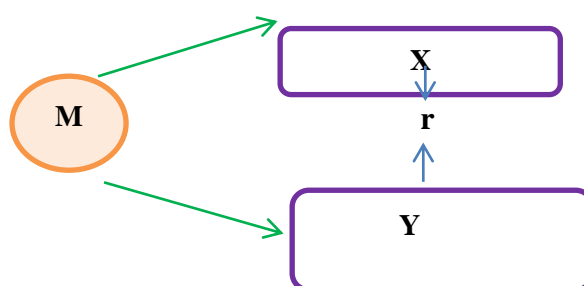
La presente investigación es de tipo descriptiva correlacional, ya que los estudios permiten determinar el grado de relación y semejanza que puede existir entre las variables de gestión administrativa y calidad educativa.

Bajo esta perspectiva teórica el presente trabajo de investigación, según Hernández, Fernández y Baptista (1998) es de tipo correlacional, estos estudios permiten determinar el grado de relación y semejanza que pueda existir entre dos o más variables, es decir, entre características o conceptos de un fenómeno. Se caracteriza, porque primero miden las variables y luego mediante pruebas de Hipótesis y la aplicación de técnicas estadísticas se estimula la correlación.

Se caracteriza porque primero mide las variables y luego mide las pruebas de hipótesis y la aplicación de técnicas estadísticas se estimula la

correlación, su propósito es saber cómo se comporta una variable conociendo el comportamiento de la otra variable; por lo que sí existe relación entre ambas variables, al variar una variable de igual manera varía la otra variable.

En estos diseños lo que se mide es la relación entre variables en un tiempo determinado. Para efectos de nuestro informe el diseño se representa en el siguiente esquema:



Donde:

M: Representa a la población muestral del grupo de estudio de la Institución Educativa N° 16536 N° 16536 “San Miguel” del distrito de Tabaconas.

X: Gestión Administrativa.

Y: Calidad Educativa.

r : Asociación entre las variables de estudio a través de coeficiente de Pearson.

3.8 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

La encuesta: Que se aplicó a través de dos cuestionarios referentes a la gestión administrativa y la calidad educativa teniendo en cuenta su concordancia sus dimensiones e indicadores. El cuestionario se constituyó en

una herramienta para obtener datos y la comprobación de hipótesis, para ello se aplicaron dos instrumentos basados en la escala de Likert; el primero referente a la primera variable (gestión administrativa) conformada por 26 ítems (apéndice 01) y el otro para la segunda variable (calidad educativa) conformado por 26 ítems (apéndice 02) El total de ítems fue de 52 los que tuvieron respuestas , el mismo que fue aplicado a todos los docentes y el director de la Institución Educativa N° 16536 “San Miguel” del distrito de Tabaconas ,provincia San Ignacio – 2014.

3.9 Técnicas de procesamiento de datos

Los datos recabados en la presente investigación se procesaron con las siguientes técnicas:

Programa estadístico SPSS versión 19: el cual permitió presentar los resultados en cuadros y gráficos en el que se incluyen datos relativos y absolutos.

La escala de Likert: Constituido por un conjunto de valoraciones los que se presentaron en forma de afirmaciones o juicios, para efectos de la investigación se utilizó: En cuanto a la primera variable: Siempre, casi siempre, a veces y nunca, Para la segunda variable: Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo, ni en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. A cada ítem se le asignó un valor numérico, así el investigado obtiene una puntuación respecto a cada afirmación y al finalizar se obtiene su puntuación total al sumar las puntuaciones obtenidas con relaciona a las afirmaciones.

El coeficiente de correlación de Pearson: Que es la expresión numérica que nos indica el grado de relación existente entre las variables Gestión Administrativa y Calidad Educativa y en qué medida estas se relacionan. Son números que varían entre los límites +1 y -1, su magnitud indica en grado de asociación entre las variables; el valor $r=0$ indica que no existe relación entre las variables; los valores 1 son indicadores de una correlación perfecta positiva (al crecer o decrecer X crece o decrece Y) o negativa (al crecer o decrecer X decrece o crece Y), Govinden (1995).

Rangos de Correlación de Pearson

VALOR	SIGNIFICADO
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta
Tomado de: (Govinden, 1985), Introducción a la Estadística	

3.10 Técnica de análisis e interpretación de resultados

El cuestionario de encuesta: Consistió en la aplicación de un conjunto de preguntas impresas, debidamente formuladas y estructuradas las que se contestaron de manera anónima.

El propósito del cuestionario fue recopilar los datos y probar las hipótesis de la investigación.

Los cuestionarios fueron diferenciados y aplicado al director y a los veinticinco docentes de la I.E N° 16536 “San Miguel”.

El número de preguntas fue de veintiséis y de tipo cerradas o de respuestas preclasificadas las cuales miden actitudes.

La escala de Likert: Que fueron un conjunto de ítems los que se presentaron en forma de afirmaciones o juicios.

Se presentó cada afirmación y se le pidió a la persona encuestada que exteriorice una evaluación, según los puntos de la escala.

A cada ítem se le asignó un valor numérico así el sujeto obtiene una puntuación respecto a la afirmación y al final se obtiene su puntuación total sumando las puntuaciones obtenidas con relación a las afirmaciones.

Con este instrumento se recogerá información sobre la Gestión administrativa y la Calidad Educativa de la I.E N° 16536 “San Miguel del distrito de Tabaconas.

3.11 Validez de los instrumentos de la investigación

Se aplicó cuatro instrumentos adecuados a la escala de Likert, dos al Director y dos a los docentes de la I.E. “San Miguel N° 16536” Tabaconas, éstos estuvieron elaborados de acuerdo a las dos variables, tanto de gestión

administrativa como a la calidad educativa, con sus respectivas dimensiones: Planeación, Organización, Dirección, Integración y Control, sumado a esto la gestión administrativa con una cantidad de 26 indicadores; y en cuanto a la segunda variable, constó de cuatro dimensiones: Planear, Hacer, Verificar y actuar en una cantidad de 26 indicadores.

Estos instrumentos fueron validados a través de la técnica de juicio de expertos, quien consiguió y observó de forma detallada, luego, se levantaron las observaciones logrando contar con instrumentos pertinentes para la presente investigación. (APÈNDICE 2).

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este capítulo presentamos los resultados de la evaluación de la Gestión Administrativa y su relación con la Calidad Educativa de la I.E. N° 16536 “ San Miguel” del distrito de Tabaconas provincia de San Ignacio- Cajamarca 2014.

Para identificar los niveles de aplicación del enfoque de la administración clásica y del enfoque de la gestión de la calidad del modelo Deming en la Institución Educativa N° 16536 “San Miguel” del distrito de Tabaconas , provincia de san Ignacio, se aplicó una **encuesta** cuyos resultados son dos cuadros del 01 al 08 de los cuales, los cuadros 01, 02, 03, 04 muestran el nivel de aplicación del enfoque de la administración clásica y los cuadros 05, 06, 07 y 08, el nivel de la gestión de la calidad del modelo Deming. Finalmente, se presenta una descripción sobre el nivel de correlación entre ambas variables que ofrece información relevante para la elaboración de las conclusiones de la investigación.

4.1 RESULTADOS DE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

4.1.1. Dimensión planeación

Tabla 01: Planeación

N°	INDICADOR	ESCALA								TOTAL	
		NUNCA		A VECES		CASI SIEMPRE		SIEMPRE		F	%
		F	%	F	%	F	%	F	%		
1	La Institución Educativa cuenta con un plan de actuación de mejora.	1	3.8	3	11.54	10	38.46	12	46.15	26	100
2	Planifica las actividades diarias inmersas a la Institución.	0	0	4	15.38	12	46.15	10	38.46	26	100
3	Usted soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en la I.E.	7	26.92	5	19.23	8	30.76	6	23.07	26	100
4	La institución educativa tiene PEI.	7	26.92	5	19.23	7	26.92	7	26.92	26	100
5	La institución educativa aplica el PEI.	3	11.54	5	19.23	9	34.62	9	34.62	26	100
6	Establece grupos de trabajo para las actividades extracurriculares.	3	11.54	4	15.38	5	19.23	14	53.85	26	100
7	Propone estrategias de gestión que impliquen acciones de mejoramiento.	1	3.85	3	11.54	9	34.62	13	50	26	100
Total		13.46		16.67		32.05		37.82		100	

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada sobre gestión administrativa 25/06/14

Análisis y Discusión

En la tabla 01, de la planeación de la gestión administrativa, se observa que, el 46.15 % que conforman el grupo de estudio manifiestan que siempre la institución educativa cuenta con un plan de actuación de mejora, el 38.46 % opinan que casi siempre, 11.54 % dice que a veces y para 3.8 % nunca la institución educativa tiene un plan de mejora.

La experiencia docente indica que hay necesidad de planear y aplicar planeas de mejora, cuando aspectos curriculares o de gestión presentan dificultades. En todo proceso de mejora institucional educativa hay la necesidad de asumir lo establecido por Clifford Geertz (1997) que en las instituciones existe diversas concepciones que configuran una cultura educativa, por lo que es necesario establecer lineamientos que expresen y resuelvan objetivos sentidos en la propia institución, de ese modo se institucionaliza un cultura educativa.

30.76 % opina que casi siempre soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en la I.E., 26.92 % nunca lo hace, 26.92 % siempre lo hace, y 19.23 % lo hace a veces.

Viendo los resultados respecto a la solución de conflictos, es necesario considerar lo dicho por Lorenzo (2005) con respecto que existe mucha posibilidad de solucionar los conflictos, si en las instituciones educativas se aplica un adecuado liderazgo, lo que permite dinamizar el proyecto educativo.

El 34.62 % del grupo de estudio dice que siempre la institución educativa aplica el PEI, 34.62 % casi siempre lo hace, 19.23 % a veces lo hace, y 11.54 % nunca lo hace; 53.85 % establecen grupos de trabajo para las actividades extracurriculares, 19.23 % casi siempre lo hace, 15.38 % a veces lo hace, y 11.54 % nunca lo hace; 50.0 % propone estrategias de gestión que impliquen acciones de mejoramiento, 34.62 % casi siempre

propone, 11.54 % a veces propone, y 3.85 % nunca lo hace. Estos resultados por indicadores establecen que 37.82 % del grupo en estudio califican que siempre existe planeación en la gestión administrativa, 32.05 % como casi siempre existe planeación, 16.67 % a veces, y sólo 13.46 % califican como nunca planean en la gestión administrativa (Tabla 01).

Considerando el aporte de Palacios (2016) se confirma que hay carencia en la planificación de la institución en estudio, fundamentalmente se está descuidando en el aspecto de proceso de la planificación, falta compromiso y seriedad de los miembros de la institución educativa para trabajar de modo conjunto, aplicar con propiedad el PEI.

Tomando en cuenta estos resultados podemos decir que la institución educativa considera el concepto propuesto por Henri Fayol propuestos a principios del siglo XX acerca que la planeación implica la selección de los objetivos de la institución educativa y las estrategias, y acciones necesarias para alcanzar dichos objetivos. También considerando los resultados damos cuenta que la planeación lleva implícita la toma de decisiones desde una perspectiva participativa, quedando claro que el director y su equipo de trabajo tengan claro la misión de la institución, y que toda acción debe partir de un diagnóstico de sus necesidades, a fin de que esta toma de decisiones sea la más concordante institucional posible.

Consideramos que conocer que el 37.82 % del grupo en estudio que califica que siempre existe planeación en la gestión administrativa (Tabla N° 01), da sustento a decir que la gestión administrativa de la institución educativa en estudio, viene cumpliendo con los siguientes principios: factibilidad, objetividad, flexibilidad, unidad, intercambio de estrategias y planificación, y ejecución de planes de mejora institucional.

Creemos que los acuerdos de la Declaración Mundial sobre Educación para Todos (Jomtien, 1990), vienen siendo considerados en la institución educativa donde se produce la investigación, porque se visualiza el cambio y la transformación del sistema escolar en cuanto a política escolar, organización y vinculación con el desarrollo social, aspectos que son positivos en la plana docente y jerárquica de la I.E N° 16536 San Miguel de Tabaconas.

4.1.2. Dimensión organización

Tabla 02: Organización

N°	INDICADOR	ESCALA								TOTAL	
		NUNCA		A VECES		CASI SIEMPRE		SIEMPRE		F	%
		F	%	F	%	F	%	F	%		
1	El Director promueve a los docentes en el buen manejo de los recursos de la I.E.	2	7.69	3	11.54	6	23.07	15	57.69	26	100
2	El Director promueve a los estudiantes en el buen manejo de los recursos de la I.E.	0	0	3	11.54	10	38.46	13	50	26	100
3	Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de las personas.	0	0	9	34.61	12	46.15	5	19.23	26	100
4	El Director maneja y administra con transparencia los recursos económicos de la I.E.	0	0	3	11.54	5	19.23	18	69.23	26	100
5	Mantiene un ambiente organizado de trabajo.	0	0	5	19.23	7	26.92	14	53.85	26	100
6	Organiza su calendario de reuniones internas, externas para no afectar el tiempo.	2	7.69	5	19.23	8	30.77	11	42.31	26	100
	Total		2.56		17.95		30.77		48.72		100

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada sobre gestión administrativa 25/6/14

Análisis y Discusión

En la tabla 02, de la organización de la gestión administrativa, se observa que, el 57.69 % que conforman el grupo de estudio manifiestan que siempre el director promueve en los docentes en buen manejo de los recursos de la I.E, el 23.07 % opinan que casi siempre, 11.54 % dice que a veces y para 7.69 % nunca el director lo hace.

Cuando existe un buen manejo de los recursos económicos de la institución, es una fortaleza para dar la credibilidad en el manejo de los recursos, esto hace que el director y los docentes gocen de buena imagen y cualquier situación que ellos emprendan de mejora, encontrarán respaldo social.

El 50.00 % dice que el director promueve en los estudiantes en buen manejo de los recursos de la I.E., 38.46 % lo hace casi siempre, y 11.54 % lo hace a veces; 46.15 % opina que casi siempre se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de las personas, 34.61 % a veces lo hace, y 19.23 % siempre lo hace; 69.23 % dicen que el director maneja y administra con transparencia los recursos económicos de la I.E., 19.23 % siempre lo hace, y 11.54 % opinan que a veces lo hace; 53.85 % mantiene un ambiente organizado de trabajo, 26.92 % casi siempre lo hace, 19.23 % a veces lo hace. Estos resultados por indicadores dan cuenta que el 48.72 % siempre mantiene la organización en la gestión administrativa, 30.77 % casi siempre, 17.95 % a veces, y 2.56 opina que nunca (Tabla 02).

Recogiendo el estudio de Vera (1989), se está dando cuenta que el presente estudio encontró que existe una buena administración del director con a I.E. ello estaría repercutiendo en mejores aprendizaje de los estudiantes.

Consideremos que uno de los problemas institucionales que ponen en desacuerdo a la organización es lo concerniente al manejo de los recursos. Sin embargo la institución educativa manifiesta que siempre el director promueve en los docentes en buen manejo de los recursos de la I.E.

4.1.3. Dimensión dirección

Tabla 03: Dirección

N°	INDICADOR	ESCALA								TOTAL
		NUNCA		A VECES		CASI SIEMPRE		SIEMPRE		
		F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Aprovecha eficaz y eficientemente el tiempo dedicado a Dirección.	0	0	7	26.92	13	50.00	6	23.07	26
2	Establece relaciones profesionales y de equipo que potencien su trabajo y el logro de las metas institucionales.	0	0	5	19.23	15	57.69	6	23.07	26
3	Tiene dominio de grupo y mantiene la disciplina entre docentes y estudiantes.	0	0	4	15.38	10	38.46	12	46.15	26
4	Transmite con sus acciones a la comunidad educativa la visión, misión, los objetivos y los valores institucionales.	1	3.80	4	15.38	13	50.00	8	30.76	26
5	Logra que se comprometan los docentes con el logro de las metas comunes.	1	3.80	2	7.69	17	65.38	6	23.07	26
6	Da oportunidad a la participación de los docentes en la conducción de dirección	0	0	7	26.92	10	38.46	9	34.61	26
7	Promueve su desarrollo profesional mediante la reflexión colectiva y el intercambio de experiencias, para convertir su centro de trabajo en una verdadera comunidad de aprendizaje.	1	3.80	4	15.38	9	34.61	12	46.15	26
8	Ejerce liderazgo académico, organizativo, administrativo y social, para la transformación de la comunidad escolar.	1	3.80	6	23.07	7	26.92	12	46.15	26
9	Demuestra un dominio pleno de los enfoques curriculares, planes, programas y contenidos.	0	0	4	15.38	12	46.15	10	38.46	26
	Total		1.9		18.37		42.30		34.61	

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada sobre gestión administrativa 25/6/14.

Análisis y Discusión

En la tabla 03, de la dirección de la gestión administrativa, se observa que, el 50.00 % que conforman el grupo de estudio manifiestan que siempre el director aprovecha eficaz y eficientemente el tiempo dedicado a dirección, el 26.92% dice que a veces, y 23.07 % opinan que casi siempre; el 57.69 % establece relaciones profesionales y de equipo que potencien su trabajo y el logro de las metas institucionales, 23.07 % lo hace siempre, y 19.23 % lo hace a veces; 46.15 % opina que siempre tiene dominio de grupo y mantiene la disciplina entre docentes y estudiantes, 38.46 % casi siempre, y 15.38 % a veces; 50.00 % casi siempre transmiten con sus acciones a la comunidad educativa la visión, misión, los objetivos y los valores institucionales, 30.76 % siempre lo hace, y 15.38 % opinan que a veces lo hacen, y el 3.80 % nunca; 65.38 % casi siempre logra que se comprometan los docentes con el logro de las metas comunes, 23.07 % siempre lo hace, 7.69 % a veces, y 3.80 % nunca; 38.46 % casi siempre da oportunidad a la participación de los docentes en la conducción de dirección, 34.61 % siempre, 26.92 % a veces; 46.15 % siempre promueve su desarrollo profesional mediante la reflexión colectiva y el intercambio de experiencias, para convertir su centro de trabajo en una verdadera comunidad de aprendizaje, 34.61 % casi siempre, 15.38 % a veces, y 3.80 nunca.

El 46.15 % siempre ejerce liderazgo académico, organizativo, administrativo y social, para la transformación de la comunidad escolar, 26.92 % casi siempre, 23.07 % a veces y 3.80 % nunca.

La institución educativa donde se desarrolló la investigación muestra un buen liderazgo académico, organizativo y administrativo así como social, por lo que se podría relacionar con el aporte de Garro & Mendoza (2012) en el sentido que un buen

liderazgo para planificar los procesos educativos, entonces tiene como resultado buenos aprendizajes.

46.15 % casi siempre demuestra un dominio pleno de los enfoques curriculares, planes, programas y contenidos, 38.46 % siempre y 15.38 % a veces. Estos resultados por indicadores dan cuenta que el 42.30 % casi siempre realizan una buena dirección de la gestión administrativa, 34.61 % siempre, 18.37 % a veces, y 1.9 % opina que nunca (Tabla 03).

A partir de estos hallazgos se da cuenta que en la institución objeto de estudio el sistema administrativo es bueno, porque el tanto docentes como directores trabajan de forma coordinada, emplean eficientemente el tiempo, son eficaces en distribuir responsabilidades y aplicar estrategias en la conducción de la I.E., existe procesos de reflexión de la práctica docente necesario para reconocer los problemas y superarlos.

Los logros obtenidos en este estudio, dan cuenta de lo dicho por Romero (2009), que un ambiente de trabajo en equipo y la delegación de funciones con autonomía; permite tomar decisiones acertadas, frente a situaciones críticas, desencadenando conocimiento, habilidades, personalidad, compromiso y expectativas. Por otra parte, el servicio participativo refleja estabilidad y beneficios institucionales, así se puede realizar planes de capacitación y entrenamiento de acuerdo a las necesidades detectadas previa evaluación, con la finalidad de mejorar el cumplimiento de sus funciones de trabajo, entre otras.

4.1.4. Dimensión Control

Tabla: 04 Dimensión Control

N°	INDICADOR	ESCALA								TOTAL
		NUNCA		A VECES		CASI SIEMPRE		SIEMPRE		
		F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Usted se autoevalúa, realiza el seguimiento y evaluación de sus acciones y las utiliza como herramienta de mejora y no de sanción.	0	0	1	3.80	17	65.38	8	30.76	100
2	Cuenta con información estadística de manera organizada y actualizada.	2	7.69	6	23.7	11	42.31	17	65.38	100
3	Usted cuenta con un registro de los avances logrados en su plan de mejora.	0	0	9	34.61	10	38.46	7	26.92	100
Total		2.56		20.70		48.72		41.02		100

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada sobre gestión administrativa 25/6/14

Análisis y Discusión

En el Gráfico 04, de la dimensión control de la gestión administrativa, se observa que, el 65.38 % que conforman el grupo de estudio manifiestan que casi siempre se autoevalúa, realiza el seguimiento y evaluación de sus acciones y las utiliza como herramienta de mejora y no de sanción, el 30.76 % dice que siempre, y 3.80 % opinan que a veces lo hace.

Tomando en cuenta el indicador antes descrito, se puede decir que la institución educativa donde se realizó la investigación muestra confianza en su gestión administrativa y que si tomamos en cuenta lo dicho por Dimmock (2012) podemos decir que hay un buen liderazgo pedagógico y de aula, que guía los objetivos institucionales.

El 65.38 % cuenta con información estadística de manera organizada y actualizada, 42.31 % lo hace casi siempre, 23.7 % lo hace a veces; 38.46 % opina que casi siempre cuenta con un registro de los avances logrados en su plan de mejora, 34.71 % a veces y 26.92 % siempre cuenta con un registro de los avances logrados en su plan de mejora. Estos resultados por indicadores dan cuenta que el 48.72 % casi siempre realizan un buen control en la gestión administrativas, 41.02 % siempre, 20.70 % a veces, y 2.56 % opina que nunca (Tabla 04).

4.2 RESULTADOS DE LA VARIABLE: CALIDAD EDUCATIVA

4.2.1. Dimensión: Planear

Tabla 05: Planear

N°	INDICADOR	ESCALA											
		TOTALMENTE EN DESACUERDO		DE ACUERDO		NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO		EN DESACUERDO		TOTALMENTE DE ACUERDO		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	El Director realiza y propone un diagnóstico de las necesidades de la I.E.	2	7.69	1	3.80	3	11.54	16	61.54	4	19.23	26	100
2	Presenta el Director un plan organizado con estrategias, acciones y recursos para el año académico.	0	0	1	3.80	0	0	16	61.54	9	34.61	26	100
3	Ha participado en la elaboración y/ difusión del PEI.	1	3.80	0	0	16	61.54	9	34.62	0	0	26	100
4	Ha participado en la elaboración y/o difusión del Proyecto Curricular Institucional.	6	23.07	1	3.80	8	30.77	4	19.23	7	26.92	26	100
5	Realiza el Plan de estudios de acuerdo con el PEI.	9	34.61	0	0	8	30.77	5	19.23	4	19.23	26	100
6	El Director elabora estrategias para una buena gestión administrativa.	0	0	2	7.69	4	19.23	16	61.54	4	19.23	26	100
7	Planifica las actividades diarias a ejecutar.	0	0	0	0	5	19.23	13	50.00	8	30.77	26	100
	Total		9.88		2.73		24.73		43.96		21.43		

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada sobre la calidad educativa 25/6/14

Análisis y Discusión

En la tabla 5, de la dimensión planear de la calidad educativa, se observa que, el 61.54 % que conforman el grupo de estudio están en desacuerdo que el director realiza y propone un diagnóstico de las necesidades de la I.E, el 19.23 % dice estar totalmente de acuerdo, 11.54 % ni de acuerdo ni en desacuerdo, 7.69 % totalmente en desacuerdo, y 3.80 % están de acuerdo; el 61.54 % están en desacuerdo acerca que el director presenta un plan organizado con estrategias, acciones y recursos para el año académico, 34.61 % totalmente de acuerdo, y 3.8 % están de acuerdo; 61.54 % han participado en la elaboración y/ difusión del PEI, 34.62 % están en desacuerdo y 3.8 % están totalmente en desacuerdo; 30.77 % del grupo de estudio están ni de acuerdo ni en desacuerdo acerca de haber participado en la elaboración y/o difusión del Proyecto Curricular Institucional, 26.92 % totalmente de acuerdo, 23.61 % están totalmente en desacuerdo, 19.23 % están en desacuerdo y 3.8 % están de acuerdo; 30.77 % dicen estar ni de acuerdo ni en desacuerdo acerca de haber realizado el plan de estudios de acuerdo con el PEI, el 19.23 % dicen estar en desacuerdo, 19.23 % están totalmente de acuerdo, y 34.61 % totalmente en desacuerdo; 61.54 % están en desacuerdo acerca si el Director elabora estrategias para una buena gestión administrativa, 19.23 % están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 19.23 % totalmente en desacuerdo, y el 7.69 % se encuentran de acuerdo; 50.0 % están en desacuerdo con la planificación de actividades diarias a ejecutar, 30.77 % se encuentran totalmente de acuerdo, y el 19.23 manifiestan estar ni de acuerdo ni en desacuerdo. Estos resultados por indicadores dan cuenta que el 43.96 % están en desacuerdo con los resultados de la dimensión planear en la calidad educativa, 24.73 % ni de acuerdo ni en desacuerdo, 21.43 % están totalmente de acuerdo, y 9.88 % opina que están totalmente en desacuerdo (Tabla 05).

Considerando los resultados del estudio de Pini (2006), podemos afianzar la concepción que el logro de los objetivos institucionales, son resultados del proceso participativo en la planeación, ejecución y evaluación de la gestión; Pine halló en su estudio que la formulación y evaluación de proyectos educativos con la participación de los actores incrementa la capacidad de gestión de la escuela, en parte porque contribuye a generar procesos decisorios diferentes, en los que no solamente intervienen los que tradicionalmente deciden, sino que amplían la participación a otros agentes y factores no incluidos habitualmente. Estos aportes constituyen un insumo que alimenta el complejo marco del que emergen decisiones sobre políticas y asignación de recursos en el proceso de gestión educativa más amplio. Esta forma de trabajar en la escuela y con la comunidad permite incorporar la multiplicidad de variables que la conforman como una realidad compleja, articulándola en la gestión institucional.

4.2.2. Dimensión 02: Hacer

Tabla 06: Hacer

N°	INDICADOR	ESCALA										TOTAL	
		TOTALMENTE EN DESCUERDO		DE ACUERDO		NI DE ACUERDO NI EN DESCUERDO		EN DESCUERDO		TOTALMENTE DE ACUERDO		F	%
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Usted cree que el personal docente, administrativo y estudiantes cumplen con las normas queda la I.E el MED.	0	0	6	23.07	6	23.07	12	46.15	2	7.69	26	100
2	Presenta informes, Unidades, Sesiones de aprendizaje dentro del plazo previsto.	0	0	1	3.80	4	15.38	12	46.15	9	34.61	26	100
3	Realiza informe académico a los padres de familia mediante reuniones.	1	3.80	2	7.69	3	11.54	13	50.00	7	26.92	26	100
4	Usted cree que los padres de familia participan en las tareas educativas con los docentes, son informados con regularidad sobre el progreso y rendimiento de sus hijos.	0	0	1	3.80	10	38.46	12	46.15	3	11.54	26	100
5	Hace cumplir el desarrollo de las actividades de acuerdo con el calendario escolar.	0	0	1	3.80	2	7.69	18	69.23	5	19.23	26	100
6	Usted demuestra a los estudiantes confianza en sus avances y logros.	1	3.80	0	0	0	0	9	34.61	16	61.54	26	100
7	Difunde logros obtenidos por los estudiantes.	0	0	1	3.80	1	3.80	14	53.85	10	38.46	26	100
	Total		1.09		6.57		14.28		49.45		28.57		100

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada sobre la calidad educativa 25/6/14

Análisis y Discusión

En la tabla 06, de la dimensión hacer de la calidad educativa, se observa que, el 46.15 % que conforman el grupo de estudio manifiestan estar en desacuerdo que el personal docente, administrativo y estudiante cumplen con las normas que la I.E el MED, 23.07 % afirman estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, 23.07 % están de acuerdo y 7.69 % están totalmente de acuerdo.

Existe poca apreciación al cumplimiento de las normas de la I.E y el MED, por lo que hay necesidad de asumir lo dicho por Montiel (2008) en el sentido que el gerente educativo o director debe dar a conocer a sus docentes la normas emanadas por el MED, haciendo uso de una actitud positiva hacia la organización y los docentes.

46.46 % califican como en desacuerdo acerca que el personal docente presenta informes, Unidades, Sesiones de aprendizaje dentro del plazo previsto, 34.61 % dicen estar totalmente de acuerdo, 15.38 % ni de acuerdo ni en desacuerdo, y 3.8 % están de acuerdo.

Hay necesidad que en la institución educativa los docentes cumplan en un 100% con la presentación de informes, planes curriculares, porque es la base para desarrollar los aprendizajes en los estudiantes. Contreras (2005) dice que la existencia de un ambiente adecuado libre de conflictos puede alcanzar un sistema de planificación adecuada.

El 50.00 % están en desacuerdo que realiza informe académico a los padres de familia mediante reuniones, 26.92 % totalmente de acuerdo, 11.54 % ni de acuerdo ni en desacuerdo, 7.69 % de acuerdo; 46.15 % están en desacuerdo que los padres de familia participan en las tareas educativas con los docentes, son informados con regularidad sobre el progreso y rendimiento de sus hijos, 38.46 % se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo, 11.54 % totalmente de acuerdo, y 3.80 % están de acuerdo; 69.23 % están

en desacuerdo con el cumplimiento del desarrollo de las actividades de acuerdo con el calendario escolar, 19.23 % totalmente de acuerdo, 7.69 % ni de acuerdo ni en desacuerdo, y el 3.80 % están de acuerdo; 61.54 % están totalmente de acuerdo en demostrar a los estudiantes confianza en sus avances y logros, 34.61 % en desacuerdo y 3.8 % totalmente en desacuerdo; 53.85 % en desacuerdo con la difusión de los logros obtenidos por los estudiantes, 34.46 % totalmente de acuerdo, 3.8 % de acuerdo, y 3.8 % totalmente en desacuerdo. Estos resultados por indicadores dan cuenta que el 49.45 % están en desacuerdo con la dimensión hacer de la calidad educativa, 28.57 % totalmente de acuerdo, 14.28 % en desacuerdo, 6.57 % de acuerdo, y 1.09 % totalmente en desacuerdo (Tabla 06).

4.2.3. Dimensión: Verificar

Tabla 07: Verificar

N°	INDICADORES	ESCALA											
		TOTALMENTE EN DESACUERDO		DE ACUERDO		NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO		EN DESACUERDO		TOTALMENTE DE ACUERDO		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Verifica las actividades que responden a las actividades a ejecutar.	0	0	2	7.69	3	11.54	13	50.00	8	30.77	26	100
2	Monitorea el calendario escolar, la puntualidad y el tiempo dedicado a la enseñanza.	1	3.80	0	0	4	15.38	8	30.77	13	50.00	26	100
3	Usted fomenta el mejoramiento de la enseñanza en la I.E.	0	0	1	3.80	1	3.80	7	26.92	17	65.38	26	100
4	Verifica sus Unidades y Sesiones de Aprendizaje si son cumplidas.	1	3.80	0	0	2	7.69	12	46.15	11	42.31	26	100
5	Hace uso adecuado de los materiales educativos.	1	3.80	0	0	3	11.54	17	65.38	5	19.23	26	100
6	Cuenta con un Plan de tutoría para solucionar conflictos de comportamiento en su aula.	2	7.69	0	0	3	11.54	12	46.15	9	34.61	26	100
TOTAL		3.18		1.92		10.25		44.23		34.61			

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada sobre la calidad educativa 25/6/14.

Análisis y discusión

En la tabla 07, de la dimensión verificar de la calidad educativa, se observa que, el 50.00 % que conforman el grupo de estudio manifiestan estar en desacuerdo que verifica las actividades que responden a las actividades a ejecutar, 30.77 % afirman estar totalmente de acuerdo, 11.54 % están ni de acuerdo ni en desacuerdo y 7.69 % están de acuerdo; 50.55 % están totalmente de acuerdo que se monitorea el calendario escolar, la puntualidad y el tiempo dedicado a la enseñanza, 30.77 % están en desacuerdo, 15.38 % ni de acuerdo ni en desacuerdo, y 3.8 % están totalmente en desacuerdo; 65.38 % están totalmente de acuerdo que se fomenta el mejoramiento de la enseñanza en la I.E, 26.92 % en desacuerdo, 3.8 % ni de acuerdo ni en desacuerdo, 3.8 % de acuerdo; 46.15 % están en desacuerdo que Verifica sus Unidades y Sesiones de Aprendizaje si son cumplidas, 42.31 % totalmente desacuerdo, 7.69 % ni de acuerdo, y 3.80 % están en desacuerdo. Estos resultados por indicadores dan cuenta que el 44.23 % están en desacuerdo con la dimensión verificar de la calidad educativa, 34.61 % totalmente de acuerdo, 10.25 % ni de acuerdo ni en desacuerdo, y 1.92 % totalmente en desacuerdo (Tabla 07).

Con respecto a la dimensión verificación de la calidad educativa, se puede decir que hay necesidad de mejorar los la actividad administrativa, porque siempre el director debe estar pendiente de las tareas de planificación curricular. Elmore (2010) una buen gestión administrativa es aquella que el director con visión de liderazgo debe tener la capacidad para hacer trabajar a los miembros de la Institución Educativa.

También es una fortaleza que los docentes piden que se monitoree los procesos educativos por lo que es una oportunidad para establecer procesos de monitoreo y acompañamiento.

4.2.4. Dimensión 5 : Actuar

Tabla 08: Actuar

N°	INDICADORES	ESCALA										TOTAL	
		TOTALMENTE EN DESACUERDO		DE ACUERDO		NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO		EN DESACUERDO		TOTALMENTE DE ACUERDO		F	%
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Usted realiza acciones de mejora en beneficio para la Institución.	0	0	0	7.69	1	3.80	18	69.23	7	26.92	26	100
2	En la Institución se promueve una evaluación formativa e integral para los estudiantes.	1	3.80	1	3.80	3	11.54	13	50.00	8	30.77	26	100
3	Promueve su desarrollo profesional, mediante la reflexión colectiva y el intercambio de experiencias para convertir su centro de trabajo en una verdadera comunidad de aprendizaje.	0	0	1	3.80	3	11.54	16	61.64	6	23.07	26	100
4	Se interesa por la mejora de la calidad educativa de su institución.	0	0	1	3.80	0	0	12	46.15	13	50.00	26	100
5	Usted cree que las experiencias de aprendizaje propiciadas por los docentes ofrecen a los estudiantes oportunidades diferenciadas en función de sus diversas capacidades, aptitudes, estilos y ritmos.	0	0	1	3.80	2	7.69	16	61.64	7	26.92	26	100
6	Se capacita continuamente, se actualiza y aplica los conocimientos obtenidos en la práctica cotidiana, para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.	0	0	0	0	2	7.69	14	53.85	10	38.46	26	100
TOTAL		0.63		3.82		7.04		57.09		32.69		100	

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada sobre la calidad educativa 25/6/14

Análisis y Discusión

En la tabla 08, de la dimensión actuar de la calidad educativa, se observa que, el 69.23 % que conforman el grupo de estudio manifiestan estar en desacuerdo que Usted realiza acciones de mejora en beneficio para la Institución, 26.92 % están totalmente de acuerdo, 7.69 % están de acuerdo, 3.8 % están de acuerdo.

Con respecto a la dimensión de actuar existe una des apreciación del desempeño del director en cuando que él no se compromete o poco participa en las acciones de mejora institucional. Bogoña (2013) el director debe fomentar la confianza con su personal, es la persona que debe involucrarse con su plana docentes en la acciones de mejora institucional.

El 50.00 % están en desacuerdo que en la institución se promueve una evaluación formativa e integral para los estudiantes, 30.77 % están totalmente de acuerdo, 11.54 % ni de acuerdo ni en desacuerdo, 3.8 % ni de acuerdo ni en desacuerdo, 3.8 % en desacuerdo.

El 61.64 % están en desacuerdo acerca que promueve su desarrollo profesional, mediante la reflexión colectiva y el intercambio de experiencias para convertir su centro de trabajo en una verdadera comunidad de aprendizaje, 23.07 % totalmente de acuerdo, 11.54 % ni de acuerdo ni en desacuerdo, 3.8 % están de acuerdo.

Existe necesidad de promover la reflexión en las actividades educativas, el director debe ser la persona que encabeza dicho proceso o en su defecto debe promover espacios para que otros dirijan jornadas pedagógicas y de gestión, ello conduciría a una delegación de funciones y amparar los procesos educativos en una gestión democrática.

El 50.00 % están totalmente de acuerdo que se interesan por la mejora de la calidad educativa de su institución, 46.15 % están en desacuerdo, 3.8 % están de acuerdo; 61.64 % están en desacuerdo acerca que las experiencias de aprendizaje propiciadas por los docentes ofrecen a los estudiantes oportunidades diferenciadas en función de sus diversas capacidades, aptitudes, estilos y ritmos, 26.92 % están totalmente de acuerdo, 3.8 % están de acuerdo; 53.85 % están en desacuerdo acerca que se capacitan continuamente, se actualiza y aplica los conocimientos obtenidos en la práctica cotidiana, para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes, 38.46 % totalmente en desacuerdo, y 7.69 % están ni de acuerdo ni en desacuerdo. Estos resultados por indicadores dan cuenta que el 57.09 % están en desacuerdo con la dimensión actuar de la calidad educativa, 32.69 % totalmente de acuerdo, 7.04 % ni de acuerdo ni en desacuerdo, y 3.82 % están de acuerdo (Tabla 08).

4.3 Resultados de la correlación de variables: Gestión Administrativa y calidad educativa

		GESTIÓN ADMINISTRATIVA	CALIDAD EDUCATIVA
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Correlación de Pearson	1	,791**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	432	108
CALIDAD EDUCATIVA	Correlación de Pearson	,791**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	108	108

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas aplicadas al grupo de estudio (25/06/2014).

Al observar la correlación entre Gestión Administrativa y calidad educativa, se dice que presenta una correlación positiva alta (0.791). Lo que indica que es una correlación directa y línea. Este valor del coeficiente de Pearson da conocer que tanto las dimensiones de la gestión administrativa como de la calidad educativa, son interdependientes positivamente, y que un plan de mejora que considere los indicadores establecidos en la investigación siempre será positivo en la intensidad del coeficiente de Pearson. Tomando en cuenta estos resultados podemos afianzar lo investigado por Silva Rojas, Oscar Hugo (2000), acerca que una política de gestión acorde con el adecuado manejo del clima organizacional logra mejorar la calidad educativa.

Otro aporte fundamental con los resultado del presente estudio es dar consistencia la investigación de Mejía, Y. (2009) sobre la correlación de 0.854 entre la gestión del director y sus dimensiones de principio de autoridad, principio de concertación principio de consenso y principio de persuasión, con la variable clima organizacional siendo estas positivas I.E N° 16536.

4 Resultados de la correlación de variables: Gestión administrativa y calidad educativa

		GESTIÓN ADMINISTRATIVA	CALIDAD EDUCATIVA
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Correlación de Pearson	1	,791**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	432	108
CALIDAD EDUCATIVA	Correlación de Pearson	,791**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	108	108

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas aplicadas al grupo de estudio (25/06/2014).

Al observar la correlación entre **Gestión Administrativa y calidad educativa**, se dice que presenta una **correlación positiva alta (0.791)**. Lo que indica que es una correlación directa, es decir que si mejora de manera positiva alta la variable gestión administrativa mejora en la misma intensidad la dimensión calidad educativa.

Considerando la correlación positiva alta, en las condiciones de las frecuencias antes estudiadas, se puede decir que hay base suficiente para que la institución educativa, tome decisiones de cambios y que los miembros que laboran en ella si lo cumplirán, porque esta debe surgir de su propia intervención. El aporte de Habermas (1968) la base par aun buena convocatoria y planeación es basar en los intereses rectores del conocimiento, que son en su terminología “el interés cognitivo-práctico y el interés cognitivo-técnico que tienen sus bases en estructuras de acción y experiencias profundas, vinculadas a sistemas sociales y el interés cognitivo-emancipatorio que posee un estatuto derivado y asegura la conexión del saber teórico con la práctica lo que darían sentido a la vida educativa.

CAPÍTULO V

PROPUESTA TEÓRICA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

1. **NOMBRE:** “Propuesta teórica de gestión administrativa para la I.E N° 16536 “San Miguel”.

2. PRESENTACIÓN

La educación primaria en la I.E N° 16536 “San Miguel no es ajena a la creciente preocupación por la calidad educativa, aspiración de la sociedad actual de la sociedad actual. La propuesta teórica de gestión administrativa, se propone plantear cambios reales en la I. N° 16536 “San Miguel” del distrito de Tabaconas, porque el sistema de capacitación debe ser replanteado para construir y generar un modelo que permita proponer estrategias que acompañen a los procesos y evalúen los cambios que se van forjando con esta dinámica.

La propuesta diseñada surge de la necesidad de optimizar las actividades administrativas y pedagógicas para su efectividad y eficiencia. En la I.E si bien es cierto la evaluación es fundamental para conocer la situación real de la institución, para poder planificar, orientar y mejorar los procesos de administración de los recursos en todos los niveles. La capacitación es una variable tan importante para el mejoramiento y la innovación pedagógica y administrativa.

La presente propuesta de gestión de la calidad de la educación se sustenta en la importancia de la mejora continua, los principios de la calidad total que plantea Deming.

3. FUNDAMENTACIÓN

La propuesta teórica tiene como base pragmática que en la Institución Educativa N° 16536 “San Miguel” del distrito de Tabaconas, se practica un enfoque de la administración clásica y que los docentes consideran como regular su aplicación situación que es necesario un proceso administrativo desde los principios de la participación y la colaboración; que también hay necesidad de una mejor gestión desde el planeamiento, el hacer, el verificar y el actuar.

La propuesta teórica considera el aporte de Henri Fayol; en sus procesos de planeación, organización, dirección, integración y control de todos los aspectos y áreas institucionales. También porque caracteriza una gestión de disciplina, orden, equidad, iniciativa, unión personal y descentralización.

Se apoya del aporte de teoría de la calidad educativa de Deming, que toma en cuenta el planear, el hacer, el verificar y actuar.

En cuanto a capacitación de los docentes se refiere, esto implica formación e información legal, crítica de la legislación vigente así como la normatividad de la I.E, para ejercer adecuadamente los derechos y obligaciones a fin de cumplir satisfactoriamente a la calidad de enseñanza.

A continuación se citan las leyes normas y reglamentos concernientes al tema.

Recursos humanos

Generalidades

El personal que realice trabajos que afecten a la calidad del servicio debe ser competente con base en la educación, formación, habilidades y experiencia apropiadas.

Competencia, toma de conciencia y formación la institución debe:

- a. Determinar la competencia necesaria para el personal que realiza trabajos que afecten a la calidad del servicio.
- b. Proporcionar formación o tomar otras acciones para satisfacer dichas necesidades.
- c. Evaluar la eficacia de las acciones tomadas.
- d. Asegurarse de que su personal es consciente de la pertinencia e importancia de sus actividades y de cómo contribuyen al logro de los objetivos de la calidad.
- e. Mantener los registros apropiados de la educación, formación, habilidades y experiencia.

Gestión de Calidad – Directrices para la formación de personal.

Primera etapa: Definir las necesidades de capacitación la organización debe establecer las competencias requeridas para cada una de las actividades que desarrolla y que afectan la calidad de sus productos; debe evaluar las competencias del personal que desempeña tales actividades y desarrollar planes para eliminar las brechas existentes entre las competencias requeridas y las competencias existentes.

La definición de necesidades debe incluir también el análisis de necesidades que pueden aparecer en el futuro.

Segunda etapa: Diseñar y planificar la capacitación

Esta fase permite lograr la especificación de un plan de capacitación. Debe considerar las restricciones existentes en el proceso de capacitación (financieras, legales, de disponibilidad, etc.) las que se tendrán en cuenta para definir los métodos y medios de capacitación así como los criterios para su selección. Se elabora el plan de capacitación, para que incluya las necesidades de la organización, las necesidades de formación y los objetivos que definen lo que será capaz de hacer el personal luego de la formación. Finalmente se efectúa la selección del proveedor de formación.

Tercera etapa: Ejecutar las acciones de capacitación Es el proveedor de formación el que realiza todas las actividades de capacitación cumpliendo con lo especificado en el plan de formación. La organización puede desarrollar acciones de apoyo al proveedor de capacitación y a los trabajadores que se capacitan. Además debe monitorear la calidad de la capacitación recibida. El apoyo de la organización puede conllevar el suministro de equipos, herramientas y documentación así como las oportunidades de capacitación en el trabajo.

Cuarta etapa: Evaluar los resultados de la formación del personal El objetivo es evaluar si se alcanzaron los objetivos, tanto de la organización, como de la capacitación provista. Puede requerirse tiempo para observar el cambio en el desempeño del trabajador. Prevé la recolección de indicadores sobre los resultados y el eventual desarrollo de acciones correctivas para las disconformidades observadas. Seguimiento y mejoramiento del proceso de formación del personal La

norma incluye la necesidad de acciones de monitoreo que buscan asegurar que el proceso de capacitación, que forma parte del sistema de calidad de la organización, sea gestionado y realizado teniendo en cuenta las exigencias del sistema de gestión de calidad de la organización. Implica una revisión de los registros de las cuatro etapas del proceso para definir no conformidades y acciones preventivas y correctivas. Estos registros pueden servir para validar el proceso de formación y formalizar recomendaciones de mejora.

Organización Internacional del trabajo. Declaración de Filadelfia de la OIT. Las normas internacionales del trabajo tienen como objetivo fundamental el desarrollo de las personas en su calidad de seres humanos, la comunidad internacional reconoce que "el trabajo no es una mercancía". Por lo tanto la formación y desarrollo humano deben incluir capacitación y adiestramiento para el trabajo adecuado para que las personas puedan trabajar con libertad y en condiciones de seguridad y dignidad. Cada empresa, institución, etc. debe promocionar oportunidades para hombres y mujeres, con el fin de que éstos consigan trabajos decentes y productivos, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad. para garantizar que el crecimiento de la actividad donde se desempeñen sea beneficiosa para todos.

Según el Artículo 64° de la Ley General de Educación 28044 son objetivos de la educación contribuir a:

- a. Desarrollar la Institución Educativa como comunidad de aprendizaje, encargada de lograr una excelente calidad educativa.
- b. Fortalecer la capacidad de decisión de las Instituciones Educativas para que actúen con autonomía pedagógica y administrativa. Las funciones de

todas las instancias de gestión se rigen por los principios de subsidiariedad, solidaridad, complementariedad y concurrencia.

- c. Asegurar la coherencia de las disposiciones administrativas y la subordinación de éstas a las decisiones de carácter pedagógico.
- d. Lograr el manejo eficaz, eficiente e innovador de las instituciones educativas, que conduzca a la excelencia educativa.
- e. Desarrollar liderazgo democrático.
- f. Colaborar en la articulación intersectorial, que asegure que los procesos de gestión se den en el marco de una política de desarrollo integral del país.
- g. Promover la activa participación de la comunidad.
- h. Articular las instituciones educativas para que se desarrollen relaciones de cooperación y solidaridad.
- i. Fortalecer el ejercicio ético de las funciones administrativas para favorecer la transparencia y el libre acceso a la información.
- j. Participar en el efectivo funcionamiento de los mecanismos para prevenir y sancionar los actos de corrupción en la gestión.
- k. Incentivar la autoevaluación y evaluación permanentes que garanticen el logro de las metas y objetivos por la Institución Educativa.

La Nueva Ley de Reforma Magisterial

La Nueva Ley de Reforma Magisterial N° 29944, en su artículo 5° determina en uno de los objetivos: Contribuir en garantizar la calidad de las instituciones educativas públicas, la idoneidad de los profesores y autoridades educativas y su buen desempeño para atender el derecho de cada estudiante a recibir una educación de calidad.

4. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Contribuir a mejorar la calidad educativa a través una propuesta de gestión administrativa en la I.E N° 16536 “San Miguel”

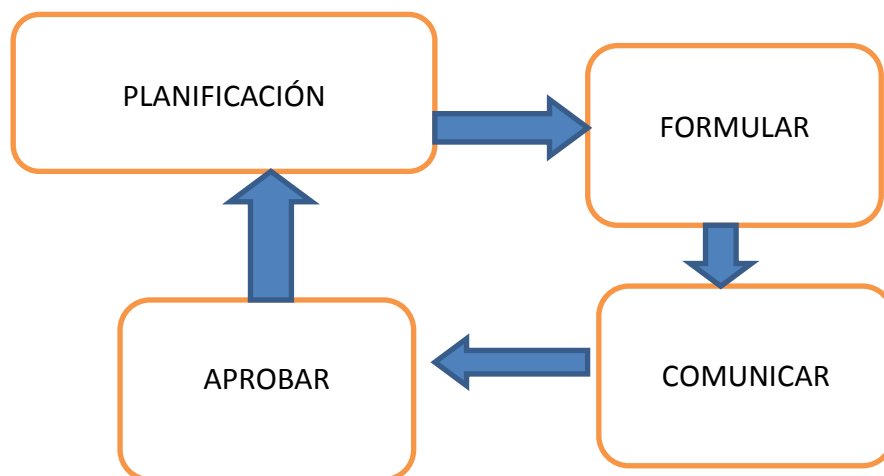
OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover un eficiente desempeño en las actividades pedagógicas o extracurriculares.
- Ayudar a desarrollar condiciones de trabajo más satisfactorios, mediante los intercambios personales surgidos de la capacitación.
- Promover la mejora del personal administrativo en la I.E N° 16536 “San Miguel”.
- Facilitar el monitoreo y seguimiento del docente y personal administrativo.
- Promover estímulos al personal docente y administrativo en la I.E N° 16536 “San Miguel”.

5. MODELO TEORICO DE LA PROPUESTA

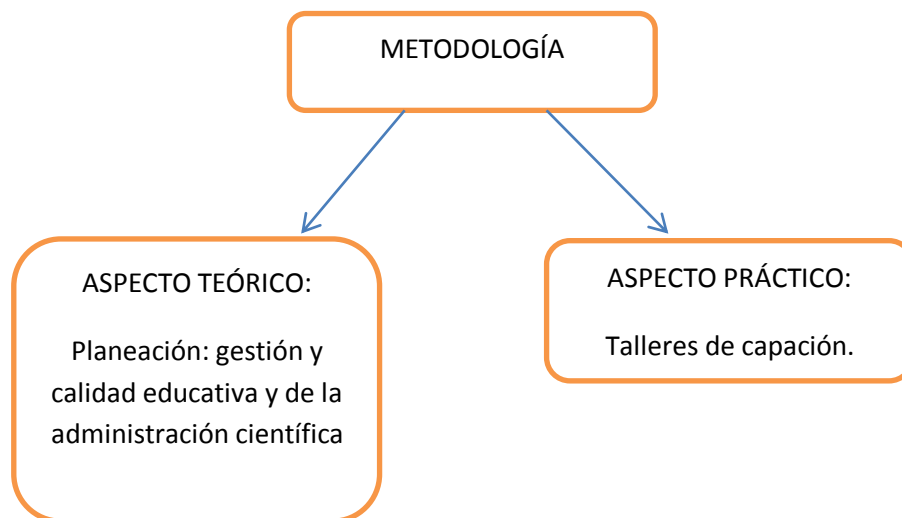
El modelo que se propone se basa en la legitimación que tiene la capacitación y desarrollo docente, y que queda claramente definido en las normas, artículos y reglamentos que a continuación se detalla, teniendo en cuenta el propósito de elevar la calidad educativa desarrollando en los estudiantes del nivel primario y secundario competencias y el resultado final reflejado en indicadores medibles y cuantificables. La gestión administrativa propuesto se basa en el modelo de capacitación.

PROCESOS DE MEJORA CONTINUA EN EL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO



6. DESCRIPCIÓN Y METODOLOGÍA

La propuesta teórica se compone de un proceso teórico y otro práctico, en lo teórico se encuentra lo relacionado a la planeación y sus fundamentos teóricos tanto en el diseño de la propuesta como en los talleres de capacitación. La parte práctica obedece a la aplicación de talleres de capacitación, en esta parte los participantes, trabajaran en grupo, discuten los temas, su problemática, lo reflexionan, analizan, argumentan y presentan resultado de forma individual y grupal tanto por escrito como oral.



7. EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

La evaluación se caracteriza por ser continuo que comienza con el desarrollo de los objetivos de capacitación, la implementación, la ejecución y la misma evaluación. Lo ideal es evaluar el programa de capacitación desde el principio, durante, al final y una vez más después de que los profesores participantes regresen a sus labores cargados de proceso de buena enseñanza y evaluación. En esta fase permite conocer en qué medida se ha logrado cumplir, los objetivos establecidos para satisfacer las necesidades determinadas en el planeamiento

CONCLUSIONES

Tomando como marco de referencia los resultados obtenidos en el estudio relación entre la gestión administrativa y la calidad educativa de la I.E N° 16536 “San Miguel” del distrito de Tabaconas. La investigadora arribó a las siguientes conclusiones:

1. El nivel de aplicación del enfoque de la administración clásica en la Institución Educativa N° 16536 “San Miguel” del distrito de Tabaconas provincia de San Ignacio, es siempre 40,50 %, indicando la necesidad de aplicar un proceso administrativo desde los principios de la participación y la colaboración para superar dicho porcentaje.
2. El nivel de aplicación del enfoque de la gestión de la calidad del modelo Deming en la Institución Educativa N° 16536 “San Miguel” del distrito de Tabaconas provincia de san Ignacio, según la muestra de estudio están en desacuerdo 48,88 %, resultados que permiten la necesidad de mejorar el planeamiento, el hacer, el verificar y el actuar de la gestión.
3. La correlación entre Gestión Administrativa y calidad educativa, es positiva alta (0.791). Lo que indica que es una correlación directa y lineal, y que según los resultados recogidos dan cuenta que se debe fortalecer el proceso de ambas variables dando resultado positivo.
4. La propuesta teórica de gestión administrativa, basada en un proceso de capacitación continua de los docentes mejora la calidad educativa de la I.E N° 16536 “San Miguel” del distrito de Tabaconas, provincia de San Ignacio.

SUGERENCIAS

Los hallazgos encontrados en esta investigación, merecen ciertas reflexiones, las cuales deben ser tomadas en cuenta para el fortalecimiento de las aspiraciones positivas y para mejorar las debilidades en hora de implementar estrategias tendentes a elevar la calidad educativa de esta Institución. Para la cual se hacen las siguientes recomendaciones.

- Al director de la I.E N° 16536 “San Miguel” del distrito de Tabaconas, provincia de San Ignacio, conocer los resultados del trabajo de investigación, para aplicarlo en la I.E. y mejorar la gestión y los niveles educativos de los niños.
- A los docentes de la I.E N° 16536 “San Miguel” del distrito de Tabaconas, provincia de San Ignacio, implementar la propuesta teórica de gestión para contribuir a la mejora de la administración y los aprendizaje de los niños.
- A los docentes de la I.E N° 16536 “San Miguel” del distrito de Tabaconas, provincia de San Ignacio, comunicar a los padres de familia de la misma I. E. los resultados de la presente investigación para apoyar a la gestión administrativa.

LISTA DE REFERENCIAS

- Bitner, Z. (2009). Tesis de Maestría "Calidad Administrativa y el Desempeño Docente"
En su tesis titulado: En su tesis titulado: Calidad administrativa y el desempeño docente en los estudiantes del Doctorado del semestre 2009 en la Universidad de Valencia España.
- Bonilla D. L. (2012). Gestión Educativa y Liderazgo. Universidad Católica de Loja. Ecuador
- Campa, C. (2007). "Factores que influyen en la Calidad de la Formación Profesional". Navarrete. Lima-Perú.
- Campos, I. (2007). Propuesta de estrategias para la participación social en el mejoramiento de la gestión institucional en la institución educativa Jaén de Bracamoros, de la Ciudad de Jaén. Universidad Cesar Vallejo-Trujillo.
- Casassus, J. "Problemas de la gestión educativa en América Latina": o la tensión entre los paradigmas de tipo A y de tipo B (versión preliminar). París, Unesco.
- Casassus, J. (1999)"Marcos conceptuales de la gestión educativa", en "La Gestión: en busca del sujeto". Unesco-Orealc, Santiago de Chile.
- Casassus, J. "Poder, lenguaje y calidad de la educación" Boletín del Proyecto Principal, No 50, Abril 2000 Unesco, Santiago de Chile.
- Cassini, R. (2008). "Definición de modelo de gestión". Editorial Teragón España.
- Champy, H. (1994). "Reingeniería". Editorial Norma, Bogotá, Colombia.
- Chiavenato I. (1999)."La Administración de Recursos Humanos" Mc Graw Hill. 5ta. Edición. México: Trillas.
- Congreso, P. (2005). "Las experiencias en la gestión administrativas". Bogotá: El llanero.
- Córdova, I. (2013). "El proyecto de investigación cuantitativa". Lima- San Marcos.
- Cosse, B. (1996). "Las actuales reformas educativas en América Latina". Argentina: PREAL.
- Delgado, L (2006). "Mejoramiento de la Gestión Educativa" Tesis Gestión Educativa a través de procesos de Calidad debe bajar los índices de deserción en el colegio de la Enseñanza cardenal Luque Compañía de María Bogotá para optar el Grado Académico de Doctor en la Universidad de Granada Bogotá Colombia.
- Deming, E. (1982)."Calidad y Competividad". USA: Cambridge.
- Fayol Henri. (1961). "Administración Industrial y General". Herrero Hermanos.
- Feigenbaun, A. (1994). La norma ISSO.CESSA.
- Feigenbaun, A. (1986)."Control de la Calidad Total".

- García, J. (2008). "La calidad de Gestión Académico Administrativa y el Desempeño Docente". Lima.
- Gento, P. (1996). "Implantación de la calidad total en instituciones educativas". Madrid: UNED.
- Hernández, F. (1998). Metodología de la Investigación, (adaptación). México. Diseño y desarrollo del trabajo de investigación – Módulo Universidad César Vallejo – Lima, Perú.
- Isaac, C. (2013). "El proyecto de investigación cuantitativa". Lima: San Marcos E.I.R.L.
- Jara, J. (2008). "Calidad de Formación Profesional de los alumnos" de la Facultad de ciencias de la Educación y Humanidades de la universidad Nacional de Amazonia Peruana.
- Koont , H. (2004). "Administración una Perspectiva Global. México: MC GRAW.
- Koontz H. (2012). Administración Universidad de California los Angeles. Mc Graw Hill.
- López A. (2005). Gestión educativa. Políticas para elección del personal directivo. México. MC GRAW.
- Mejía, Y. (2009). "La Gestión del Director y el Clima Organizacional en las I.E" de Nivel secundaria de Vitarte Jurisdicción de la UGEL N° 06- Distrito de Ate Vitarte para optar el Grado Académico en la Universidad Nacional de Educación UNE.
- Mertens, L. (1999). "Competencia laboral e aseguramiento del aprendizaje continuo en la organización". Foro Mundial INLAC. Veracruz- México, mayo – ONU.
- MINEDU (2011). Directiva para el desarrollo del año escolar 2011. PSEM del sector educación.
- Najavas, J. (2003). "La calidad como práctica de sujeción y dominación".
- Obregón, A.(2002)."Influencia del Currículo y del Sistema de Calidad de la Gestión Administrativa". de la facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal”, tesis presentada a la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos para optar el grado de Magíster en Educación.
- Orfield, G. (1999). Política y equidad: un tercio de siglo de reformas educativas en los Estados Unidos. Revista Perspectiva, vol .XXIX, p.p. 643-664.
- Palacios G. (1996). "Implantación de la Calidad Total en Instituciones Educativas". Madrid: UNED.
- Pérez, J. (2000). Hacia una educación de calidad. Gestión, instrumentos y Evaluación. Madrid.: Narcea.

- Pini. (2006). "El Proyecto Educativo Institucional como herramienta de gestión para los directivos de escuelas", tesis para la Facultad de Educación de la Universidad Católica de Chile para optar el grado de Magíster en Educación. Chile.
- Piña, H (2008). "Gestión Administrativa con la Articulación con la Gestión Pedagógica". República Dominicana.
- Quinn , R. (1983). "La estrategia de la administración". Barcelona: Edit.Morata.
- Rincón, L. (2005). "Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente" del Valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas", presentada a la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal para optar el grado de Magíster en Educación.Lima-Perú.
- Romero, E. (2009). "Desempeño Laboral calidad del servicio del personal administrativo". Argentina.
- Ros A. (2006). Teoría de los sistemas. Editorial Yearbook. Londres.
- Ruiz, C. (2002). "Presupuesto y Validación de un Modelo de Calidad en Educación Infantil". Madrid- España. Presupuesto y Validación, para optar el grado académico de doctor en educación en la universidad Complutense de Madrid.
- Ruiz, L. (1996). En su Tesis titulada:"Influencia de la Formación Académica y Liderazgo del director en el desempeño de la función directiva y Gestión de los Centros Educativos del nivel primaria 2. Lima-Perú.
- Salazar, A. (1974). "Principios de la revolución educativa". Lima: Editorial Kausachum.
- Sammons, H. (1998). "Característica clave de las escuelas efectivas". México.: Secretaría de Educación Pública.
- Trathemberg, León. (2008). "El rol del Estado en la gestión educativa". Lima: Abedul.
- UNESCO (2007). Evaluación de la Calidad de la Enseñanza. Lima: PUCP.
- Valderrama, S. (s.f.). "Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica". Lima: San Marcos.
- Valeriano, O. (1998).En su Tesis titulada: "Modernización Académica y Organizativa de la Facultad de Ciencias Administrativas. Facultad de Ciencias Administrativas de la UNMSM.
- Vera, M. (1989). "Una Aproximación a la Evaluación de la Calidad de la Enseñanza. en los Centros de la Universidad de Alicante", Madrid, España, para optar el grado académico de Doctor en educación en la universidad de Alicante.
- Zeta, B. (2009). "Calidad Administrativa y el desempeño docente en los estudiantes" del doctorando del semestre 2009 en la Universidad de Valencia España.

APÉNDICES/ANEXOS

ANEXO 1

PLAN DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

TÍTULO: "INFLUENCIA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA CALIDAD EDUCATIVA DE LA I. E. N° 16536 "SAN MIGUEL" DEL DISTRITO DE TABACONAS PROVINCIA SAN IGNACIO CAJAMARCA – 2014".

DATOS DEL EXPERTO:

APELLIDOS Y NOMBRES: PALACIOS CONTRERAS PEDRO GONZALO

DNI: 16466065

DIRECCIÓN DOMICILIARIA: Cajamarca 315: José Claya Chiclayo

CELULAR: 943877060

EMAIL: palacios@usat.edu.pe

GRADO ACADÉMICO:

- Bachiller Licenciado Segunda especialidad
 Diplomado Magister Doctor

D. INSTITUCIÓN DE TRABAJO: Universidad Católica "Santo Toribio de Mogrovejo"

San Ignacio, 09 Junio de 2014


DNI 16466065

ANEXO 3

PLAN DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

TÍTULO: "INFLUENCIA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA CALIDAD EDUCATIVA DE LA I. E. N° 16536 "SAN MIGUEL" DEL DISTRITO DE TABACONAS PROVINCIA SAN IGNACIO CAJAMARCA - 2014".

DATOS DEL EXPERTO:

APELLIDOS Y NOMBRES: DÍAZ CABRERA WILBERTO WALDIR

DNI: 27732528

DIRECCIÓN DOMICILIARIA: PSJC. 5 DE AGOSTO N° 140 - CAJAMARCA

CELULAR: # 942495464

EMAIL: Wimi_diaz@yahoo.es

GRADO ACADÉMICO:

- | | | |
|-------------------------------------|--|---|
| <input type="checkbox"/> Bachiller. | <input type="checkbox"/> Licenciado | <input type="checkbox"/> Segunda especialidad |
| <input type="checkbox"/> Diplomado | <input checked="" type="checkbox"/> Magister | <input type="checkbox"/> Doctor |

D. INSTITUCIÓN DE TRABAJO: LINIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

San Ignacio, 05 de junio de 2014


.....
Mag. Waldir Díaz Cabre
Reg. N° 1470M - UNPRC
Esp. Lengua y Literatura
DNI 27732528

ANEXO 4



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POST GRADO
MAESTRIA: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**



PLAN DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO INFORME SOBRE EL JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: DÍAZ CABRERA, WILBERTO WALDIR

1.2. INSTITUCIÓN DONDE LABORA: UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

1.3. TÍTULO DE LA TESIS: "INFLUENCIA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA CALIDAD EDUCATIVA DE LA I.E N° 16536 " SAN MIGUEL" DEL DISTRITO DE TABACONAS PROVINCIA SAN IGNACIO-CAJAMARCA – 2014"

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																X				
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																X				
ACTUALIZACIÓN	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																X				

APENDICE 1

**CUADRO N° 01: RESUMEN DE LA ENCUESTA SOBRE GESTIÓN
ADMINISTRATIVA EN LA I.E N° 16536 “SAN MIGUEL” – TABACONAS-
SAN IGNACIO
(CIFRAS ABSOLUTAS)**

N°	INDICADOR	ESCALA				TOTAL
		1	2	3	4	
Dimensión: PLANEACIÓN						
1	El Director realiza y propone un diagnóstico de las necesidades de la I.E.	1	3	10	12	26
2	Presenta el Director un plan organizado con estrategias, acciones y recursos para el año académico.	-	4	12	10	26
3	Ha participado en la elaboración y/ difusión del PEI.	7	5	8	6	26
4	Ha participado en la elaboración y/o difusión del Proyecto Curricular Institucional.	7	5	7	7	26
5	Realiza el Plan de estudios de acuerdo con el PEI.	3	5	9	9	26
6	El Director elabora estrategias para una buena gestión administrativa.	3	4	5	14	26
7	Planifica las actividades diarias a ejecutar.	1	3	9	13	26
SUB TOTAL		22	29	60	71	182
Dimensión: ORGANIZACIÓN						
8	La I.E cuenta con un Comité institucional de recursos propios.			4	22	26
9	El Director promueve a los docentes en el buen manejo de los recursos de la I.E.	2	3	6	15	26
10	El Director promueve a los estudiantes en el buen manejo de los recursos de la I.E.	-	3	10	13	26
11	Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de las personas.	-	9	12	5	26
12	El Director maneja y administra con transparencia los recursos económicos de la I.E.	-	3	5	18	26
13	Mantiene un ambiente organizado de trabajo.	-	5	7	14	26
14	Organiza su calendario de reuniones internas, externas para no afectar el tiempo.	2	5	8	11	26
SUB TOTAL		4	28	52	98	182

Dimensión: DIRECCIÓN						
15	Aprovecha eficaz y eficientemente el tiempo dedicado a dirección.	-	7	13	6	26
16	Establece relaciones profesionales y de equipo que potencien su trabajo y el logro de las metas institucionales.	-	5	15	6	26
17	Tiene dominio de grupo y mantiene la disciplina entre docentes y estudiantes.	-	4	10	12	26
18	Transmite con sus acciones a la comunidad educativa la visión, misión, los objetivos y los valores institucionales.	1	4	13	8	26
19	Logra que se comprometan los docentes con el logro de las metas comunes.	1	2	17	6	26
20	Da oportunidad a la participación de los docentes en la conducción de dirección	-	7	10	9	26
21	Promueve su desarrollo profesional mediante la reflexión colectiva y el intercambio de experiencias, para convertir su centro de trabajo en una verdadera comunidad de aprendizaje.	1	4	9	12	26
22	Ejerce liderazgo académico, organizativo, administrativo y social, para la transformación de la comunidad escolar.	1	6	7	12	26
23	Demuestra un dominio pleno de los enfoques curriculares, planes, programas y contenidos.	-	4	12	10	26
SUB TOTAL		4	43	106	81	234
Dimensión: CONTROL						
24	Usted se autoevalúa, realiza el seguimiento y evaluación de sus acciones y las utiliza como herramienta de mejora y no de sanción.	-	1	17	8	26
25	Cuenta con información estadística de manera organizada y actualizada.	2	6	11	7	26
26	Usted cuenta con un registro de los avances logrados en su plan de mejora.	-	9	10	7	26
SUB TOTAL		2	16	38	22	78

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta aplicada (25/6/14)

APENDICE 2

CUADRO 2: RESUMEN DE LA ENCUESTA SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

EN LA I.E N° 16536 “SAN MIGUEL” – TABACONAS- SAN IGNACIO

(CIFRAS RELATIVAS)

N°	INDICADOR	ESCALA				
		1	2	3	4	
Dimensión: PLANEACIÓN						
1	El Director realiza y propone un diagnóstico de las necesidades de la I.E.	3	12	39	46	100%
2	Presenta el Director un plan organizado con estrategias, acciones y recursos para el año académico.	-	15	46	39	100%
3	Ha participado en la elaboración y/ difusión del PEI.	27	19	31	23	100%
4	Ha participado en la elaboración y/o difusión del Proyecto Curricular Institucional.	27	19	27	27	100%
5	Realiza el Plan de estudios de acuerdo con el PEI.	11	19	35	35	100%
6	El Director elabora estrategias para una buena gestión administrativa.	12	15	19	54	100%
7	Planifica las actividades diarias a ejecutar.	3	12	35	50	100%
SUB TOTAL		12	16	33	39	100%
Dimensión: ORGANIZACIÓN						
8	La I.E cuenta con un Comité institucional de recursos propios.	-	-	16	84	100%
9	El Director promueve a los docentes en el buen manejo de los recursos de la I.E.	8	12	23	57	100%
10	El Director promueve a los estudiantes en el buen manejo de los recursos de la I.E.	-	12	38	50	100%
11	Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de las personas.	-	35	46	19	100%
12	El Director maneja y administra con transparencia los recursos económicos de la I.E.	-	12	19	69	100%
13	Mantiene un ambiente organizado de trabajo.	-	19	27	54	100%
14	Organiza su calendario de reuniones internas, externas para no afectar el tiempo.	8	15	31	46	100%
SUB TOTAL		2	15	29	54	100%

Dimensión: DIRECCIÓN						
15	Aprovecha eficaz y eficientemente el tiempo dedicado a dirección.	-	27	50	23	100%
16	Establece relaciones profesionales y de equipo que potencien su trabajo y el logro de las metas institucionales.	-	19	58	23	100%
17	Tiene dominio de grupo y mantiene la disciplina entre docentes y estudiantes.	-	15	39	46	100%
18	Transmite con sus acciones a la comunidad educativa la visión, misión, los objetivos y los valores institucionales.	4	15	50	31	100%
19	Logra que se comprometan los docentes con el logro de las metas comunes.	4	8	65	23	100%
20	Da oportunidad a la participación de los docentes en la conducción de dirección	4	23	39	34	100%
21	Promueve su desarrollo profesional mediante la reflexión colectiva y el intercambio de experiencias, para convertir su centro de trabajo en una verdadera comunidad de aprendizaje.	4	15	35	46	100%
22	Ejerce liderazgo académico, organizativo, administrativo y social, para la transformación de la comunidad escolar.	4	23	27	46	100%
23	Demuestra un dominio pleno de los enfoques curriculares, planes, programas y contenidos.	-	15	46	39	100%
SUB TOTAL		2	18	46	34	100%
Dimensión: CONTROL						
24	Usted se autoevalúa, realiza el seguimiento y evaluación de sus acciones y las utiliza como herramienta de mejora y no de sanción.	-	4	65	31	100%
25	Cuenta con información estadística de manera organizada y actualizada.	8	23	42	27	100%
26	Usted cuenta con un registro de los avances logrados en su plan de mejora.	-	35	38	27	100%
SUB TOTAL		3	21	49	27	100%

Fuente: Elaboración propia en base al cuadro N°1

APENDICE 3

CUADRO 03: RESUMEN DE LA ENCUESTA SOBRE CALIDAD EDUCATIVA EN LA

I.E N° 16536 “SAN MIGUEL” – TABACONAS- SAN IGNACIO

(CIFRAS ABSOLUTAS)

N°	INDICADOR	ESCALA					TOTAL
		1	2	3	4	5	
Dimensión 1:PLANEAR							
1	La Institución Educativa cuenta con un plan de actuación de mejora.	2	1	3	16	4	26
2	Planifica las actividades diarias inmersas a la Institución.	-	1	-	16	9	26
3	Usted soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en la I.E.	1	-	16	9		26
4	La institución educativa tiene PEI.	6	1	8	4	7	26
5	La institución educativa aplica el PEI.	9		8	5	4	26
6	Establece grupos de trabajo para las actividades extracurriculares.	-	2	4	16	4	26
7	Propone estrategias de gestión que impliquen acciones de mejoramiento.	-	-	5	13	8	26
SUB TOTAL		18	5	44	79	36	182
Dimensión 2:HACER							
8	Usted cree que el personal docente, administrativo y estudiantes cumplen con las normas queda la I.E el MED.	-	6	6	12	2	26
9	Presenta informes, Unidades, Sesiones de aprendizaje dentro del plazo previsto.	-	1	4	12	9	26
10	Realiza informe académico a los padres de familia mediante reuniones.	1	2	3	13	7	26
11	Usted cree que los padres de familia participan en las tareas educativas con los docentes, son informados con regularidad sobre el progreso y rendimiento de sus hijos.	-	1	10	12	3	26
12	Hace cumplir el desarrollo de las actividades de acuerdo con el calendario escolar.	-	1	2	18	5	26
13	Usted demuestra a los estudiantes confianza en sus avances y logros.	1	-	-	9	16	26
14	Difunde logros obtenidos por los estudiantes.	-	1	1	14	10	26
SUB TOTAL		2	12	26	90	52	182

Dimensión 3: VERIFICAR							
15	Verifica las actividades que responden a las actividades a ejecutar.	-	2	3	13	8	26
16	Monitorea el calendario escolar, la puntualidad y el tiempo dedicado a la enseñanza.	1	-	4	8	13	26
17	Usted fomenta el mejoramiento de la enseñanza en la I.E.	-	1	1	7	17	26
18	Verifica sus unidades y sesiones de aprendizaje si son cumplidas.	1	-	2	12	11	26
19	Hace uso adecuado de los materiales educativos.	1	-	3	17	5	26
20	Cuenta con un Plan de tutoría para solucionar conflictos de comportamiento en su aula.	2	-	3	12	9	26
SUB TOTAL		5	3	16	69	63	156
Dimensión 4: ACTUAR							
21	Usted realiza acciones de mejora en beneficio para la Institución.	-	-	1	18	7	26
22	En la Institución se promueve una evaluación formativa e integral para los estudiantes.	1	1	3	13	8	26
23	Promueve su desarrollo profesional, mediante la reflexión colectiva y el intercambio de experiencias para convertir su centro de trabajo en una verdadera comunidad de aprendizaje.	-	1	3	16	6	26
24	Se interesa por la mejora de la calidad educativa de su institución.	-	1	-	12	13	26
25	Usted cree que las experiencias de aprendizaje propiciadas por los docentes ofrecen a los estudiantes oportunidades diferenciadas en función de sus diversas capacidades, aptitudes, estilos y ritmos.	-	1	2	16	7	26
26	Se capacita continuamente, se actualiza y aplica los conocimientos obtenidos en la práctica cotidiana, para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.	-	-	2	14	10	26
SUB TOTAL		1	4	11	89	51	156

Fuente: Elaboración propia e base a la encuesta aplicada el 25/6/14.

APENDICE 4

CUADRO 04: RESUMEN DE LA ENCUESTA SOBRE CALIDAD EDUCATIVA EN LA

I.E N° 16536 “SAN MIGUEL” – TABACONAS- SAN IGNACIO

(CIFRAS RELATIVAS)

N°	INDICADOR	ESCALA					TOTAL
		1	2	3	4	5	
Dimensión 1:PLANEAR							
1	La Institución Educativa cuenta con un plan de actuación de mejora.	8	4	12	61	15	100%
2	Planifica las actividades diarias inmersas a la Institución.	-	4	-	61	35	100%
3	Usted soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en la I.E.	4	-	62	34	-	100%
4	La institución educativa tiene PEI.	23	4	31	15	27	100%
5	La institución educativa aplica el PEI.	35	-	31	19	15	100%
6	Establece grupos de trabajo para las actividades extracurriculares.	-	8	15	62	15	100%
7	Propone estrategias de gestión que impliquen acciones de mejoramiento.	-	-	19	50	31	100%
SUB TOTAL		10	3	24	43	20	100%
Dimensión 2:HACER							
8	Usted cree que el personal docente, administrativo y estudiantes cumplen con las normas queda la I.E el MED.	-	23	23	46	8	100%
9	Presenta informes, Unidades, Sesiones de aprendizaje dentro del plazo previsto.	-	4	15	46	35	100%
10	Realiza informe académico a los padres de familia mediante reuniones.	4	8	11	50	27	100%
11	Usted cree que los padres de familia participan en las tareas educativas con los docentes, son informados con regularidad sobre el progreso y rendimiento de sus hijos.	-	4	38	46	12	100%
12	Hace cumplir el desarrollo de las actividades de acuerdo con el calendario escolar.	-	4	8	69	19	100%
13	Usted demuestra a los estudiantes confianza en sus avances y logros.	4	-	-	34	62	100%
14	Difunde logros obtenidos por los estudiantes.	-	4	4	54	38	100%
SUB TOTAL		1	7	14	49	29	100%

Dimensión 3: VERIFICAR							
15	Verifica las actividades que responden a las actividades a ejecutar.	-	8	12	50	30	100%
16	Monitorea el calendario escolar, la puntualidad y el tiempo dedicado a la enseñanza.	4	-	15	31	50	100%
17	Usted fomenta el mejoramiento de la enseñanza en la I.E.	-	4	4	27	65	100%
18	Verifica sus unidades y sesiones de aprendizaje si son cumplidas.	4	-	8	46	42	100%
19	Hace uso adecuado de los materiales educativos.	4	-	12	65	19	100%
20	Cuenta con un Plan de tutoría para solucionar conflictos de comportamiento en su aula.	8	-	12	46	34	100%
SUB TOTAL		3	2	10	45	40	100%
Dimensión 4: ACTUAR							
21	Usted realiza acciones de mejora en beneficio para la Institución.	-	-	4	69	27	100%
22	En la Institución se promueve una evaluación formativa e integral para los estudiantes.	4	4	12	50	30	100%
23	Promueve su desarrollo profesional, mediante la reflexión colectiva y el intercambio de experiencias para convertir su centro de trabajo en una verdadera comunidad de aprendizaje.	-	4	12	61	23	100%
24	Se interesa por la mejora de la calidad educativa de su institución.	-	4	-	46	50	100%
25	Usted cree que las experiencias de aprendizaje propiciadas por los docentes ofrecen a los estudiantes oportunidades diferenciadas en función de sus diversas capacidades, aptitudes, estilos y ritmos.	-	4	8	61	27	100%
26	Se capacita continuamente, se actualiza y aplica los conocimientos obtenidos en la práctica cotidiana, para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.	-	-	8	54	38	100%
SUB TOTAL		0	3	7	57	33	100%

Fuente: Elaboración propia e base a la encuesta aplicada el 25/6/14.



APENDICE N° 5

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE
CAJAMARCA
ESCUELA DE POST GRADO**



MAESTRIA: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

**ESCALA DE LIKERT PARA DIAGNOSTICAR
EL NIVEL DE “GESTIÓN ADMINISTRATIVA”**

INSTRUMENTO 01

FECHA:...../...../ 2014.

FINALIDAD: La presente escala de estimación contiene diferentes ítems acerca de la influencia de la Gestión Administrativa, por lo cual estimado **Señor Director** marca con una (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta según la leyenda de abajo.

DATOS IMPORTANTES:

1. SEXO: M <input type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/>	2. TIEMPO DE PERMANENCIA EN LA I.E: <input type="checkbox"/> Meses <input type="checkbox"/> Años	5. NIVEL EN QUE LABORA: <input type="checkbox"/> Primaria <input type="checkbox"/> Secundaria
3. CONDICION: Contratado <input type="checkbox"/> Nombrado <input type="checkbox"/>	4. ESPECIALIDAD:	6. GRADO ACADÉMICO: <input type="checkbox"/> Bachiller. <input type="checkbox"/> Licenciado <input type="checkbox"/> Diplomado <input type="checkbox"/> Magister <input type="checkbox"/> Segunda espec. <input type="checkbox"/> Doctor

INSTRUCCIONES: Marque con una (X) la respuesta respectiva, considerando que el puntaje más favorable el 4 y el puntaje menos favorable el 1. Marcar sólo una respuesta a cada ítem.

4	=	Siempre
3	=	Casi siempre
2	=	A veces
1	=	Nunca

N°	INDICADOR	ESCALA			
		1	2	3	4
Dimensión 1: PLANEACIÓN					
1	Usted realiza y propone un diagnóstico de las necesidades de la I.E.				
2	Presenta un plan organizado con estrategias, acciones y recursos para el año académico.				
3	Ha participado en la elaboración y/ difusión del PEI.				
4	Ha participado en la elaboración y/o difusión del Proyecto Curricular Institucional.				
5	Realiza el Plan de estudios de acuerdo con el PEI.				
6	Elabora estrategias para una buena gestión administrativa.				
7	Planifica las actividades diarias a ejecutar.				
Dimensión 2: ORGANIZACIÓN					
8	Cuenta con un Comité institucional de recursos propios.				
9	Promueve a los docentes en el buen manejo de los recursos de la I.E.				
10	Promueve a los estudiantes en el buen manejo de los recursos de la I.E.				
11	Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de las personas.				
12	Usted maneja y administra con transparencia los recursos económicos de la I.E.				
13	Mantiene un ambiente organizado de trabajo.				
14	Organiza su calendario de reuniones internas, externas para no afectar el tiempo.				
Dimensión 3: DIRECCIÓN					
15	Aprovecha eficaz y eficientemente el tiempo dedicado a dirección.				
16	Establece relaciones profesionales y de equipo que potencien su trabajo y el logro de las metas institucionales.				
17	Tiene dominio de grupo y mantiene la disciplina entre docentes y estudiantes.				

18	Transmite con sus acciones a la comunidad educativa la visión, misión, los objetivos y los valores institucionales.				
19	Logra que se comprometan los docentes con el logro de las metas comunes.				
20	Da oportunidad a la participación de los docentes en la conducción de dirección.				
21	Promueve su desarrollo profesional mediante la reflexión colectiva y el intercambio de experiencias, para convertir su centro de trabajo en una verdadera comunidad de aprendizaje.				
22	Ejerce liderazgo académico, organizativo, administrativo y social, para la transformación de la comunidad escolar.				
23	Demuestra un dominio pleno de los enfoques curriculares, planes, programas y contenidos.				
Dimensión 5 : CONTROL					
24	Usted se autoevalúa se autoevalúa, realiza el seguimiento y evaluación de sus acciones y las utiliza como herramienta de mejora y no sanción.				
25	Cuenta con información estadística de manera organizada y actualizada.				
26	Usted cuenta con un registro de los avances logrados en su plan de mejora.				

Fuente: Adaptado de los Estándares de la Institución Educativa según la Ley General de

Educación 28044.

ESCALA GENERAL

Literal	Numérica
Siempre	46 – 60
Casi siempre	31 – 45
A veces	16 – 30
Nunca	1 – 15

ESCALA POR DIMENSIONES

Planeación

Literal	Numérica
Siempre	46 – 60
Casi siempre	31 – 45
A veces	16 – 30
Nunca	1 – 15

Organización

Literal	Numérica
Siempre	46 – 60
Casi siempre	31 – 45
A veces	16 – 30
Nunca	1 – 15

Dirección

Literal	Numérica
Siempre	46 – 60
Casi siempre	31 – 45
A veces	16 – 30
Nunca	1 – 15

Control

Literal	Numérica
Siempre	46 – 60
Casi siempre	31 – 45
A veces	16 – 30
Nunca	1 – 15

Dimensiones	Ítems
PLANEACIÓN	1; 2; 3; 4; 5; 6; 7;
ORGANIZACIÓN	8; 9; 10; 11; 12; 13; 14;
DIRECCIÓN	15;16; 17; 18; 19; 20; 21; 22; 23;
CONTROL	24;25;26

Vº Bº: Dr. Ángel Lozano Cabrera

Jaén 29/05/14



APENDICE N° 6

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

MAESTRIA: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN



ESCALA DE LIKERT PARA DIAGNOSTICAR EL NIVEL “GESTIÓN ADMINISTRATIVA”

INSTRUMENTO 02

FECHA:...../...../ 2014.

FINALIDAD: En la presente escala de estimación se hace diferentes ítems acerca de la Gestión Administrativa, por lo cual estimado **Docente** marca con una (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta según la leyenda de abajo.

DATOS IMPORTANTES:

1. SEXO: M <input type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/>	2. TIEMPO DE PERMANENCIA EN LA I.E.: <input type="checkbox"/> Meses <input type="checkbox"/> Años	3. NIVEL EN QUE LABORA: <input type="checkbox"/> Primaria <input type="checkbox"/> Secundaria
4. CONDICION: Contratado <input type="checkbox"/> Nominado <input type="checkbox"/>	5. ESPECIALIDAD:	6. GRADO ACADÉMICO: <input type="checkbox"/> Bachiller <input type="checkbox"/> Licenciado <input type="checkbox"/> Diplomado <input type="checkbox"/> Magister <input type="checkbox"/> Segunda <input type="checkbox"/> especialidad Doctor

Siendo el puntaje más favorable el 4 y el puntaje menos favorable el 1. Marcar sólo una respuesta a cada ítem.

4	=	Siempre
3	=	Casi siempre
2	=	A veces
1	=	Nunca

N°	INDICADOR	ESCALA			
		1	2	3	4
Dimensión: PLANEACIÓN					
1	El Director realiza y propone un diagnóstico de las necesidades de la I.E.				
2	Presenta el Director un plan organizado con estrategias, acciones y recursos para el año académico.				
3	Ha participado en la elaboración y/ difusión del PEI.				
4	Ha participado en la elaboración y/o difusión del Proyecto Curricular Institucional.				
5	Realiza el Plan de estudios de acuerdo con el PEI.				
6	El Director elabora estrategias para una buena gestión administrativa.				
7	Planifica las actividades diarias a ejecutar.				
Dimensión: ORGANIZACIÓN					
8	La I.E cuenta con un comité institucional de recursos propios.				
9	El Director promueve a los docentes en el buen manejo de los recursos de la I.E.				
10	El Director promueve a los estudiantes en el buen manejo de los recursos de la I.E.				
11	Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de las personas.				
12	El Director maneja y administra con transparencia los recursos económicos de la I.E.				
13	Mantiene u ambiente organizado de trabajo.				
14	Organiza su calendario de reuniones internas, externas para no afectar el tiempo.				
Dimensión: DIRECCIÓN					
15	Aprovecha eficaz y eficientemente el tiempo dedicado a Dirección.				
16	Establece relaciones profesionales y de equipo que potencien su trabajo y el logro de las metas institucionales.				
17	Tiene dominio de grupo y mantiene la disciplina entre docentes y estudiantes.				

18	Transmite con sus acciones a la comunidad educativa la visión, misión, los objetivos y los valores institucionales.				
19	Logra que se comprometan los docentes con el logro de las metas comunes.				
20	Da oportunidad a la participación de los docentes en la conducción de dirección				
21	Promueve su desarrollo profesional mediante la reflexión colectiva y el intercambio de experiencias, para convertir su centro de trabajo en una verdadera comunidad de aprendizaje.				
22	Ejerce liderazgo académico, organizativo, administrativo y social, para la transformación de la comunidad escolar.				
23	Demuestra un dominio pleno de los enfoques curriculares, planes, programas y contenidos.				
Dimensión: CONTROL					
24	Usted se autoevalúa, realiza el seguimiento y evaluación de sus acciones y las utiliza como herramienta de mejora y no de sanción.				
25	Cuenta con información estadística de manera organizada y actualizada.				
26	Usted cuenta con un registro de los avances logrados en su plan de mejora.				

Fuente: Adaptado de los Estándares de la I.E según la Ley General de Educación 28044.



APENDICE N° 7
UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POST GRADO



MAESTRIA: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

ENCUESTA

INSTRUMENTO 3

PRESENTACIÓN

Distinguido **Director**, la presente encuesta pretende recopilar información acerca de la calidad educativa de la I.E. que usted dirige. Por ello le rogaría responder con toda sinceridad y veracidad a las preguntas formuladas en el cuestionario. Agradezco tu apoyo y generosidad al participar en la presente investigación.

DATOS GENERALES:

1. Institución educativa donde dirige.....
2. Año de experiencia como director.....
3. Año de experiencia como docente.....
4. Tiempo de trabajo como director en la actual I.E.....
5. Edad.....
6. Sexo: Masculino femenino
7. Grado académico:
Bachiller. Licenciado Segunda especialidad
Diplomado Magister Doctor

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN
PARA MEDIR LA CALIDAD EDUCATIVA

En el presente cuestionario se hace diferentes preguntas acerca de la labor de usted **SEÑOR DIRECTOR**, para ello sírvase marcar con una (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta según la leyenda de abajo. Siendo el puntaje más favorable el 5 y el puntaje menos favorable el 1. Marcar solo una respuesta.

5	=	Totalmente de acuerdo
4	=	De acuerdo
3	=	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
2	=	En desacuerdo
1	=	Totalmente en desacuerdo

N°	INDICADOR	ESCALA				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: PLANEAR						
1	Elabora un plan de actuación de mejora.					
2	Planifica las actividades diarias inmersas a la Institución.					
3	Usted soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en la I.E.					
4	La institución educativa tiene PEI.					
5	La institución educativa aplica el PEI.					
6	Establece grupos de trabajo para las actividades extracurriculares.					
7	Propone estrategias de gestión que impliquen acciones de mejoramiento.					
Dimensión 2: HACER						
8	Usted hace cumplir las normas, reglamentos y orientaciones que da la I.E. y el MED.					
9	Realiza informes a UGEL dentro del plazo previsto.					
10	Realiza informe académico a los padres de familia mediante reuniones.					
11	Usted cree que los padres de familia participan en las tareas educativas con los docentes, son informados con regularidad sobre el progreso y rendimiento de sus hijos.					
12	Hace cumplir el desarrollo de las actividades de acuerdo con el calendario escolar.					
13	Usted demuestra a los estudiantes confianza en sus avances y logros.					
14	Difunde logros obtenidos por los estudiantes.					
Dimensión 3: VERIFICA						
15	Verifica las actividades que responden a las actividades a ejecutar.					
16	Monitorea el calendario escolar, la puntualidad y el tiempo dedicado a la enseñanza.					
17	Usted fomenta el mejoramiento de la enseñanza en la I.E.					
18	Verifica las unidades y sesiones de aprendizaje a los docentes.					
19	Verifica que los materiales educativos son adecuadamente utilizados.					

20	Evalúa el programa de tutoría para solucionar conflictos de comportamiento en los estudiantes de su I.E.					
Dimensión 4: ACTUAR						
21	Usted realiza acciones de mejora en beneficio para la institución.					
22	Promueve una evaluación formativa e integral en los docentes para sus estudiantes.					
23	Promueve su desarrollo profesional, mediante la reflexión colectiva y el intercambio de experiencias para convertir su centro de trabajo en una verdadera comunidad de aprendizaje.					
24	Se interesa por la mejora de la calidad educativa de su institución.					
25	Usted cree que las experiencias de aprendizaje propiciadas por los docentes ofrecen a los estudiantes oportunidades diferenciadas en función de sus diversas capacidades, aptitudes, estilos y ritmos.					
26	Se capacita continuamente, se actualiza y aplica los conocimientos obtenidos en la práctica cotidiana, para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.					

ESCALA GENERAL

Literal	Numérica
Siempre	46 – 60
Casi siempre	31 – 45
A veces	16 – 30
Nunca	1 – 15

ESCALA POR DIMENSIONES

PLANEAR

Literal	Numérica
Siempre	46 – 60
Casi siempre	31 – 45
A veces	16 – 30
Nunca	1 – 15

HACER

Literal	Numérica
Siempre	46 – 60
Casi siempre	31 – 45
A veces	16 – 30
Nunca	1 – 15

VERIFICAR

Literal	Numérica
Siempre	46 – 60
Casi siempre	31 – 45
A veces	16 – 30
Nunca	1 – 15

ACTUAR

Literal	Numérica
Siempre	46 – 60
Casi siempre	31 – 45
A veces	16 – 30
Nunca	1 – 15

Codificación de ítems

Dimensiones	Ítems
PLANEAR	1; 2; 3; 4; 5; 6; 7
HACER	8; 9; 10; 11; 12; 13; 14
VERIFICAR	15;16;17;18; 19; 20
ACTUAR	21;22;24;24;25;26

Vº Bº: Dr. Ángel Lozano Cabrera

Jaén 29/05/14

APENDICE N° 8



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA ESCUELA DE POST GRADO



MAESTRIA: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

ENCUESTA INSTRUMENTO 4

PRESENTACIÓN

Distinguido **DOCENTE** la presente encuesta pretende recopilar información acerca de la Calidad Educativa que presenta usted en el desarrollo de su gestión directriz. Por ello rogaría a usted poder responder con toda sinceridad y veracidad a las preguntas del cuestionario. Agradezco tu gran apoyo y generosidad al participar en esta encuesta.

DATOS GENERALES:

1. Institución educativa donde trabaja.....
2. Año de experiencia como docente.....
3. Año de experiencia como contratado.....
4. Edad.....
5. Sexo.....
6. Grado académico:

- | | | |
|-------------------------------------|-------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> Bachiller. | <input type="checkbox"/> Licenciado | <input type="checkbox"/> Segunda especialidad |
| <input type="checkbox"/> Diplomado | <input type="checkbox"/> Magister | <input type="checkbox"/> Doctor |

**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN
PARA MEDIR LA GESTION EDUCATIVA**

En el presente cuestionario se hace diferentes preguntas acerca de la labor de usted como **DOCENTE** en la Institución Educativa, para ello sírvase marcar con una (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta según la leyenda de abajo. Siendo el puntaje más favorable el 5 y el puntaje menos favorable el 1. Marcar solo una respuesta.

5	=	Totalmente de acuerdo
4	=	De acuerdo
3	=	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
2	=	En desacuerdo
1	=	Totalmente en desacuerdo

N°	INDICADOR	ESCALA				
		1	2	3	4	5
Dimensión: PLANEAR						
1	La Institución Educativa cuenta un plan de actuación de mejora para los aprendizajes de los estudiantes.					
2	Planifica las actividades diarias, sesiones de aprendizaje.					
3	Usted soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en su aula.					
4	La institución educativa tiene PEI.					
5	La institución educativa aplica el PEI.					
6	Establece grupos de trabajo para las actividades extracurriculares.					
7	Propone estrategias de gestión que impliquen acciones de mejoramiento.					
Dimensión: HACER						
8	Usted cree que el personal docente, administrativo y estudiantes cumplen con las normas, reglamentos y orientaciones que da la I.E. y el MED.					
9	Presenta informes, unidades, sesiones de aprendizaje dentro del plazo previsto.					
10	Realiza informe académico a los padres de familia mediante reuniones.					
11	Usted cree que los padres de familia participan en las tareas educativas con los docentes, son informados con regularidad sobre el progreso y rendimiento de sus hijos.					
12	Hace cumplir el desarrollo de las actividades de acuerdo con el calendario escolar.					
13	Usted demuestra a los estudiantes confianza en sus avances y logros.					
14	Difunde logros obtenidos por los estudiantes.					
Dimensión: VERIFICAR						
15	Usted verifica las actividades que responden a las actividades a ejecutar.					
16	Monitorea el calendario escolar, la puntualidad y el tiempo dedicado a la enseñanza.					
17	Usted fomenta el mejoramiento de la enseñanza en su aula.					
18	Verifica sus unidades y sesiones de aprendizaje si son					

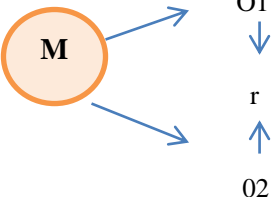
	cumplidas.					
19	Hace uso adecuado de los materiales educativos.					
20	Cuenta con un plan de tutoría para solucionar conflictos de comportamiento en su aula.					
Dimensión: ACTUAR						
21	Usted realiza acciones de mejora en beneficio para la Institución.					
22	En la Institución se promueve una evaluación formativa e integral para los estudiantes.					
23	Promueve su desarrollo profesional, mediante la reflexión colectiva y el intercambio de experiencias para convertir su centro de trabajo en una verdadera comunidad de aprendizaje.					
24	Se interesa por la mejora de la calidad educativa de su institución.					
25	Usted cree que las experiencias de aprendizaje propiciadas por los docentes ofrecen a los estudiantes oportunidades diferenciadas en función de sus diversas capacidades, aptitudes, estilos y ritmos.					
26	Se capacita continuamente, se actualiza y aplica los conocimientos obtenidos en la práctica cotidiana, para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.					

CODIFICACIÓN DE ÍTEMS

Dimensiones	Ítems
PLANEAR	1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 8
HACER	9; 10; 11; 12; 13; 14;
VERIFICAR	15; 16;17; 18; 19; 20;
ACTUAR	21; 22; 23; 24; 25; 26

Vº Bº: Dr. Ángel Lozano Cabrera

Jaén 29/05/14

<p>Institución Educativa N° 16536 “San Miguel” del distrito de Tabaconas provincia de san Ignacio?</p> <p>b¿Cuál es el nivel de aplicación del enfoque de la gestión de la calidad del modelo Deming en la Institución Educativa N° 16536 “San Miguel” del distrito de Tabaconas provincia de san Ignacio?</p> <p>c¿Cuál es el nivel de relación entre el enfoque de la administración clásica y la gestión de la calidad del modelo Deming en la Institución Educativa N° 16536 “San Miguel” del distrito de Tabaconas provincia de san Ignacio?</p> <p>d¿Cómo se puede diseñar una propuesta de Gestión Administrativa para la mejora de la Calidad Educativa de la I.E.N° 16536 “San Miguel” del distrito de Tabaconas, provincia de San Ignacio?</p>	<p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar el nivel de aplicación del enfoque de la administración clásica en la Institución Educativa N° 16536 “San Miguel” del distrito de Tabaconas provincia de san Ignacio. 2. Identificar el nivel de aplicación del enfoque de la gestión de la calidad del modelo Deming en la Institución Educativa N° 16536 “San Miguel” del distrito de Tabaconas provincia de san Ignacio? 3. Establecer la correlación entre el enfoque de la administración clásica y la gestión de la calidad del modelo Deming en la Institución Educativa N° 16536 “San Miguel” del distrito de Tabaconas provincia de san Ignacio? 4. Diseñar una propuesta de Gestión Administrativa para la mejora de la Calidad Educativa de la I.E.N° 16536 “San Miguel” del distrito de Tabaconas. 	<p>Hipótesis específicas:</p> <p>a) El nivel de aplicación del enfoque de la administración clásica en la Institución Educativa N° 16536 “San Miguel” del distrito de Tabaconas provincia de San Ignacio, es regular.</p> <p>b) El nivel de aplicación del enfoque de la gestión de la calidad del modelo Deming en la Institución Educativa N° 16536 “San Miguel” del distrito de Tabaconas provincia de San Ignacio, es regular.</p> <p>c) La propuesta teórica de gestión administrativa mejora la Gestión Administrativa para la mejora de la Calidad Educativa de la I.E.N° 16536 “San Miguel” del distrito de Tabaconas</p>	<p>Dirección</p> <p>Control</p> <p>Variable Y</p> <p>Calidad Educativa</p> <p>Planear</p> <p>Hacer</p>	<ol style="list-style-type: none"> 5. Aprovecha eficaz y eficientemente el tiempo dedicado a Dirección. 6. Establece relaciones profesionales y de equipo que potencien su trabajo y el logro de las metas institucionales. 7. Se autoevalúa realiza el seguimiento y evaluación de sus acciones. 8. Cuenta con información estadística de manera organizada y actualizada. <ol style="list-style-type: none"> 1. Cuenta con un plan de actuación de mejora. 2. Planifica las actividades diarias inmersas a la Institución. 3. Cree que el personal docente, administrativo y estudiantes cumplen con las normas, reglamentos y orientaciones que da la I.E y el MED. 4. Presenta informes a UGEL San Ignacio dentro del plazo previsto. 	 <p>Donde:</p> <p>M: Representa a la población muestral del grupo de estudio de la Institución Educativa N° 16536 N° 16536 “San Miguel” del distrito de Tabaconas.</p> <p>X: Gestión Administrativa.</p> <p>Y: Calidad Educativa.</p> <p>O1 Evaluación de la variable Gestión Administrativa va través de un cuestionario.</p> <p>O2 Evaluación de la variable Calidad Educativa a través de un cuestionario.</p> <p>r : Asociación entre las</p>
--	---	--	---	---	--

			<p>Verificar</p> <p>Actuar</p>	<p>5. Verifica las actividades a ejecutar.</p> <p>6. Monitorea el calendario escolar, la puntualidad y el tiempo dedicado a la enseñanza.</p> <p>7. Usted realiza acciones de mejora en beneficio para la Institución.</p> <p>8. En la Institución se promueve una evaluación formativa e integral para los estudiantes.</p>	<p>variables de estudio a través de coeficiente de Pearson.</p> <p>Grupo de estudio:</p> <p>1 director</p> <p>25 docentes</p> <p>Métodos:</p> <p>Científico</p> <p>Descriptivo</p> <p>Estratégico</p> <p>Técnicas:</p> <p>Fichaje</p> <p>Encuesta</p> <p>Observación</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionario de encuesta.</p> <p>Escala de Likert.</p>
--	--	--	--	--	---