

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



Gestión educativa y la estrategia docente en el CETPRO
Héroes Mártires de Yarabamba y Quequeña – Arequipa,
2016

Tesis para obtener el Grado de Maestro en educación con
Mención en Docencia Universitaria y Gestión Educativa

Autor:

Aparicio Chávez, Oscar Midward

Asesor:

Berrospi Espinoza, Hernán

Código Orcid_ Asesor

0000-0002-7030-1920

Chimbote - Perú

2016

ÍNDICE

Palabra clave	iii
Keyword	iii
Líneas de investigación	iii
Título	iv
Abstract	v
Introducción	1
Metodología	10
Resultados	12
Análisis y discusión	16
Conclusiones y recomendaciones	18
Agradecimiento	20
Referencias bibliográficas	21
Anexos	23

PALABRAS CLAVE

Tema	Gestión educativa y práctica docente
Nivel	Educación Básica

KEY WORDS

TEMA	Education management and teaching practice
ESPECIALIDAD	Education basic

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

Línea	<u>Organización y dirección de las instituciones educativas</u>
Área	<u>Ciencias Sociales</u>
Sub-área	<u>Ciencias de la Educación</u>
Disciplina	<u>Liderazgo y gestion institucional</u>

**Gestión educativa y la estrategia docente en el CETPRO
Héroes Mártires de Yarabamba y Quequeña - Arequipa,
2016**

**Education management and teaching strategy
CETPRO Heroes and Martyrs Yarabamba Quequeña -
Arequipa, 2016**

RESUMEN

El objetivo de este estudio fue establecer la relación entre la gestión educativa y las estrategias del docente en el CETPRO Héroes Mártires de Yarabamba y Quequeña – Arequipa, proponer esta hipótesis partiendo de la premisa que existe en una relación importante entre la gestión educativa y las estrategias de enseñanza en el CETPRO Héroes Mártires de Yarabamba y Quequeña – Arequipa, 2016. La gestión de la educación tiene como objetivo reaccionar ante las necesidades reales y convertirse en el motor de las actividades educativas. Porque el activo importante es el participante principal en la enseñanza., tienen en cuenta los aspectos pertinentes que afectan la práctica diaria, las expresiones, la conciencia de los antecedentes y las situaciones que enfrentan.

La estrategia docente está directamente ligada al éxito de la escuela, la gestión es la base del éxito escolar. Con este fin, consideraremos el liderazgo del director y el apoyo de toda la comunidad educativa, padres y estudiantes. , De acuerdo con la prueba de hipótesis, encontró una relación directa entre la gestión educativa y las estrategias de enseñanza de CETPRO Héroes Mártires de Yarabamba y Quequeña-Arequipa, el valor de P es menor a 0.00, mientras que Ro Spearman es de 0.564.

Abstract

The objective of this study was to establish the relationship between educational management and teacher strategies at CETPRO Héroes Mártires de Yarabamba y Quequeña – Arequipa, to propose this hypothesis based on the premise that exists in an important relationship between educational management and teaching strategies at CETPRO Héroes Mártires de Yarabamba y Quequeña – Arequipa, 2016. Education management aims to react to real needs and become the engine of educational activities. Because the important asset is the main participant in teaching, they take into account the pertinent aspects that affect daily practice, expressions, awareness of the background and situations they face.

The teaching strategy is directly linked to the success of the school, management is the basis of school success. To this end, we will consider the leadership of the principal and the support of the entire educational community, parents and students. , According to the hypothesis test, he found a direct relationship between educational management and the teaching strategies of CETPRO Heroes Martyrs of Yarabamba and Quequeña-Arequipa, the value of P is less than 0.00, while Ro Spearman is 0.564.

INTRODUCCIÓN

Se examinaron varias encuestas similares o relacionadas en diferentes universidades del país y extranjero.

Primera (2014) realizó sistemáticamente las funciones de educación, investigación, expansión y autocuidado a través del laboratorio de fertilizantes en su tesis, y su propósito básico es desarrollar un plan estratégico para orientar la docencia, la investigación, a través de la UPEL. -IPB El laboratorio de suelos y fertilizantes realiza la expansión y la autogestión sistemática. Con base en el apoyo de la investigación de campo, el diseño del proyecto se ajustó para adaptarse a los principios del modelo de proyecto factible, y se desarrolló en tres fases: la primera fase incluyó el diagnóstico mediante dos herramientas de diagnóstico; Se formularon preguntas a los estudiantes y maestros de los programas de educación agrícola para obtener información sobre la necesidad de estrategias que orienta el rol principal de la universidad a través del uso de los laboratorios mencionados. Una entrevista; Esto se aplica a una variedad de situaciones, que incluyen: El investigador y el director del programa de educación agrícola necesitan investigar la viabilidad del proyecto. La segunda etapa incluye un estudio de viabilidad que representa al mercado, y los estudios técnicos y financieros necesarios para construir el plan estratégico. Finalmente, la tercera etapa incluye recomendaciones que orienten el funcionamiento del laboratorio de suelos y fertilizantes en los lineamientos mencionados en la integración. Luego de esta etapa, los resultados del estudio muestran que el 99% de los sujetos de estudio necesitan desarrollar un sistema mejorado que permita la educación, la investigación, la expansión y la autogestión en el terreno y en la sala de fertilizantes de la universidad. Este es un trabajo útil para el departamento de investigación de proyectos porque es para construir una base basada en herramientas (es decir, "prospectos") aplicadas a la planificación estratégica. Su tecnología incluye la matriz de dependencia del poder estructural y el nombrado Panel de Control Integral o Equilibrio de Scorecard.

Revista Iberoamericana de Investigación y Desarrollo Educativo ISSN 2007-2619 Publicación # 09 julio-diciembre 2012: Cómo y por qué innovar la práctica del MTRA-Educativo; Rosa Maria Cabrera Jiménez Veracruz; Rosacabrera @ Hotmail. Com.La presentación e innovación de la práctica docente está relacionada, a campos generales de investigación y métodos educativos inventores relacionados con la educación ya que el origen es exactamente de las directrices el programa educativo de la Universidad de Veracruz tiene como objetivo promover estrategias de innovación continua en la práctica docente para lograr una transformación real del proceso educativo. Este informe se deriva de tomar el plan docente como estrategia, promover la innovación continua de la cultura del sistema en la práctica docente y consolidar el modelo educativo completo y flexible como base habilidades y contribuir al pensamiento complejo, investigación y nutrición de recursos técnicos, por lo que pensamos que se asocia al tema "Métodos y Mecanismos de Implementación del Proceso Educativo" porque es necesario innovar. afecten directamente la planificación enseñar y promover el aprendizaje.

González (2013). el directivo líder a cargo del desempeño del docentes en U. E. E . José Tadeo Monagas, llegó a las siguientes conclusiones:Esta investigación se ubica en el campo de la gestión educativa, sobre el Departamento de Sociología de la Educación y la situación docente. Considerando el liderazgo del director y el desempeño del docente como el objetivo general: Analizar el liderazgo del director y el trabajo del docente en la UEE José Tadeo Monagas en el estado Zulia Venezuela. Demostrando que las debilidades en el ejercicio de las habilidades de liderazgo del rdirector afectan el desempeño Por parte del docente, porque estas debilidades se manifestaron como una falta de orientación adecuada, lo que dificultó su desempeño. Ideal para imponer la voluntad en la actividad. El estudio se basa en la definición del autor. El autor describe el liderazgo como un sistema de liderazgo eficaz y una posición de liderazgo eficiente donde algunas personas promueven el movimiento del grupo hacia un objetivo común a través de sus propias acciones, y también definen el desempeño laboral general del docente y las habilidades demostradas por los profesores en el trabajo.Metodológicamente, fue descriptivo, no experimental, transversal la población está formada por 02 directivos y 22 miembros profesores. El instrumento es una escala que consta de 21 ítems. La verificación se basa en el juicio de expertos y la confiabilidad del

coeficiente alfa de Cronbach es 0,97. La conclusión es que los directores no implementan estilos de liderazgo que conduzcan a mejorar el desempeño docente porque no permiten que los empleados participen en las Decisiones relacionadas con el bienestar de la institución escolar. Se recomienda ejercitar la capacidad de liderazgo para responder a los requerimientos de los talentos institucionales, orientarlos para lograr las metas institucionales, establecer un grupo docente basado en la convivencia del liderazgo del campus y empoderar a los profesores a realizar actividades.

Rojas y Gonzales (2015) Tuvo como propósito el diseño e implementación de estrategias de Gestión Educativa, se trabajó con una investigación mixta, según Hernández, Fernández y Baptista (2010), esto significa recolectar, analizar y vincular cada dato cuantitativo y cualitativo del tema planteado. Como técnica se tomó en cuenta a la observación y como instrumentos se usaron las encuestas, el diseño de cartografías sociales. Al término de este trabajo se llegaron las siguientes conclusiones: es necesario el logro de un proyecto a partir de diagnósticos centrados en ejercicios de cartografías sociales, dado a lo que se encuentra un nivel vulnerable. Es importante lograr proyectos partiendo de un diagnóstico centrado en un ejercicio de cartografía social, debido a que el muestra niveles de vulnerabilidad e incidencias en cada condición de estilo de vida; estos tipos de proyectos reemplazan las escasas ofertas educativas ante las demandas; las estrategias son alternativas para formar en cuanto a las productividades atendiendo métodos que formen a los que no llegan a formarse en las universidades. Esto va a permitir llevar una niñez y adolescencia con bastante tranquilidad, y con muchas oportunidades.

Rodríguez (2013) Su propósito fue el análisis de los niveles de Calidad Reflexiva de los maestros y los cambios percibidos en cada práctica educativa, en los marcos de las experiencias de reflexiones docentes con respecto a las innovaciones educativas, apoyados en los usos de portafolios; fue un estudio correlacional, su técnica la observación, su instrumento la encuesta, llega a las conclusiones siguientes: se encontró en algunos profesores la falta de uso del conocimiento pedagógico aprendido cuando era estudiante, ello no le permite contar con perspectivas amplias y profundas con respecto a la mejora que se van logrando, esto sin tomar en cuenta las causas externas, como tal los entornos académicos, institucionales. Entonces las lecciones más adelante serán las de

innovación, las Por lo tanto la lección para el futuro es que las directrices para la Innovación, las guías para elaborar los portafolios y la intervención de la tutoría que debe estar presente en cada aspecto en el logro de orientación a los maestros de los niveles de reflexiones superficiales a los niveles pedagógicos.

Chipana (2015) su propósito fue determinar las relaciones que existen de las gestiones pedagógicas y las calidades educativas en la UGEL, fue un estudio de tipo correlacional, la técnica empleada fue la observación y el instrumento la encuesta, al término de este estudio se concluye que existen relaciones directas y positivas de las variables Gestión Pedagógica y Calidad de Aprendizajes, en cada UGEL, confirmándose entre cada encuestado y analizando los contenidos de comprensiones lectoras destacadas en los grupos, así mismo las relaciones de las gestiones de Diversificación Curricular y los Estándares de Aprendizaje, por tanto las relaciones son significativas y directas.

Tapia (2014) su propósito fue determinar las percepciones de los maestros, relacionándose con la Calidad de la Gestión Educativa y el nivel de eficacias de la Gestión Pedagógica, fue un estudio correlacional, la técnica utilizada fue la observación y el instrumento la encuesta, al término se concluye que según las percepciones de los maestros existe relaciones significativas de la Calidad de la Gestión Directiva y el nivel de eficacia en la Gestión Pedagógica, igualmente se determinó las relaciones significativas del Liderazgo Directivo y la eficacia del Proceso de Planificación Curricular.

Ramírez (2012). En su tesis "Formación y Práctica de la Educación Primaria", llegó a las siguientes conclusiones: A través de su labor, el docente se considera uno de los principales impulsores de la realización de proyectos educativos que puedan dar respuesta a las demandas de estos tiempos. Porque a pesar de que vivimos en estos momentos, la educación sigue considerando una de las herramientas que permite a los hombres adaptarse y aprovechar los beneficios del desarrollo científico y tecnológico. Lo importante es que las escuelas se adapten a los requisitos de esta sociedad en términos de cambio constante y generen conocimientos, habilidades, y aprendizaje en el campo, para que sea posible una mejor interacción entre las personas y los orígenes.

No obstante, el sistema suele realizar una serie de cursos o formación en consultoría para profesionales de la educación en servicio de diferentes épocas del año escolar, para resolver o afrontar determinados problemas relacionados con la

práctica diaria, o contenido relacionado con el plan actual y el método teórico del plan. Sin embargo, estas estrategias no se implementan correctamente. Son sistémicos, generalmente caracterizados por programas que no representan un proceso, y lo más importante, no ejercen la autoridad necesaria para cambiar el proceso educativo que se desarrolla en el aula. La experiencia del docente es complicado. En los últimos años se ha propuesto una reorientación de la metodología teórica. Por otro lado, sigue dominando el concepto constructivista del proceso educativo. El método de enseñanza tradicional, esto se debe principalmente a que una gran cantidad de docentes tienen al menos 15 años de experiencia en el servicio. Por tanto, en su formación inicial, prevaleció este paradigma, pero también porque no han recibido el proceso de formación continua les permite adoptar nuevas sugerencias didácticas destinadas a mejorar el proceso educativo. Pero una cuestión importante a tener en cuenta es que no existe un plan eficaz para involucrarlos realmente en el proceso de formación continua.

Yábar (2013). En su tesis; Gestión Educativa de la Institución Privada de Santa Isabel en -Cercado de Lima y su relación con la práctica de enseñanza, establece: La década de la década de 1990 trajo un nuevo concepto, que, últimamente, es cada vez más importante como determinar las actividades educativas. Es el concepto de gestión, que se refiere a diferentes insumos que estimulan la intervención en las organizaciones y las operaciones modo de unidad educativa. La gestión docente se considera una serie de procesos teóricos prácticos que se integran directa e indirectamente en el sistema educativo con las tareas sociales; el IEP St. Isabel de Hungría está acostumbrada a los desafíos del trabajo de alta calidad en el aula. De esta manera, la gestión educativa quiere responder a sus necesidades reales y se convertirá en el motor interno de su proyecto educativo. Porque el capital más importante está formado por los participantes educativos más importantes considerar los aspectos relevantes que afectan la práctica diaria, las expresiones, la conciencia respecto a su situación y las principales situaciones a las que se enfrentan. Gestión docente esto está directamente relacionado con el éxito de los empleados y la gestión es la base del éxito del equipo. Finalmente, el director y toda la comunidad educativa, padres y estudiantes. La conclusión es que dado el valor P observado (Sig) 0.00 no superó 0.05 y H_0 fue rechazado con un nivel de confianza del 5%, por lo que Spearman R^2 alcanzó 0.56.4 y el 56.40% de la "práctica docente" se convirtió en "Gestión educativa".

Gutierrez (2016) Tuvo como propósito Determinar las relaciones entre la Gestion Institucional y el Desempeño Laboral Docente, fue un estudio no experimental, diseño Correlacional, la población muestral conformada por 55 maestros, la técnica fue la observación y el instrumento el cuestionario, dentro de las conclusiones encontramos: que existe una relación directa entre la Gestion Institucional y el Desempeño Laboral Docente,este estudio da las pautas en el establecimiento de cada prioridad de mejora en la Gestion Institucional y en el Desempeño Docente.

Fundamentacion Cientifica

Gestión educativa

La gestión educativa se define como la política de cada sistema, refleja las relaciones, comunicaciones e intercambios entre el plan de estudios, el apoyo al programa y las recomendaciones contenidas en la escuela.

Cuando hablas o escribes sobre gestión, casi siempre piensas en efectividad, y las características de tu trabajo muestran calidad. En cierto sentido, las personas involucradas en la gestión están muy interesadas en la calidad objetiva y de valor razonable.

Su estructura organizativa y su interacción personal deben proporcionar servicios educativos al menor costo posible. Y ese es su objetivo final. Porque el aprendizaje no se ve así y su atención está más centrada en el sistema de gestión.

Fayol describió la administración moderna como originalmente una de las cuatro funciones principales: planificación, organizacion, seguimiento y gestión. Este primer enfoque es compatible con los sistemas teóricos, tradicionales y científicos que las organizaciones perciben como sistemas cerrados, diseñados e inteligentes, y en línea con los principios de aplicación en el mundo real.

El problema puede ser una gran creencia de que los directivos necesitan implementar procedimientos automatizados para garantizar la calidad. Aprendizaje, “Comprender la vida escolar es un proceso diferente y más complejo, y no es necesario comprenderlo definiendo los elementos de la organización que determinan su efectividad.

Todos los participantes del sistema están involucrados en este trabajo, en este caso, las instituciones educativas se involucran usuarios directos, estudiantes, padres, comunidades, educadores y organizaciones de gestión. Este sistema de

control de calidad requiere una comprensión de la importancia de la evaluación, implementación y análisis continuos.

Las instituciones educativas pueden avanzar y brindar resultados educativos.

Los requisitos de gestión para la educación de calidad para asegurar que todos sean:

a. Las reglas correctas suelen tener la ley de la educación superior como columna vertebral.

b. La división e implementación de tareas y actividades también son apropiadas.

El primero se organiza en un horario de equipo y el segundo se basa en reglas de trabajo.

c. Construya un sistema operativo consistente, la capacidad de implementarlo y evalúe la eficiencia y el desarrollo sostenible.

Para fortalecer la gestión de la educación para mejorar la calidad de la educación, es necesario:

Registrar la gestión de la educación es una parte integral de la política educativa, mejora la diversidad y la cohesión del sector educativo con respecto a la Calidad de la educación, brindar una perspectiva global y coordinarse con varios académicos.

Utilizar diversos niveles de capacitación y desarrollo profesional (cursos, talleres, conferencias, diplomados, grados, profesiones, becas, procesos y otorgados por el Instituto) para realizar actividades de gestión y mejorar el sistema de gestión para seguir fortaleciendo y mejorando la calidad de educación.

Establecer y / o fortalecer redes de gerente educativo que facilita las transacciones de conocimientos, ya sea de forma electrónica o mediante una base de datos que mejore la formación y desarrollo de directores calificados.

La gestión docente como método independiente es mejora con una variedad de productos gerenciales. Cada sistema de gestión aborda las necesidades de una comunidad en un momento específico de la historia y representa una comprensión de su realidad y estructura social, así como los roles del tema y del director.

En este sentido, CASSUS (2000) clasifica los siete sistemas de control o intuiciones de la siguiente manera: Presente, Futuro, Estrategia, Estrategia de situación, medio ambiente mejorado, rediseño, comunicación.

La Gestión Educativa consta de una serie de programas que permiten al personal o secretarías alcanzar sus metas y objetivos. El seguimiento adecuado se ve

reforzado por el tiempo de diagnóstico, planificación, implementación, seguimiento y evaluación para tener en cuenta los resultados determinados por el equipo de gestión.

Tiene sentido que todos los miembros de la institución hagan una buena gestión es la clave de ser parte del trabajo que afecta a todos. En resumen, es imperativo que todos " remen del mismo lado" para obtener lo que quieren un desarrollo sostenible.

Por lo tanto, es importante considerar cuatro áreas de gestión educativa:

- a. Gestión de la directiva.
- b. Administración.
- c. Gestión educativa
- d. Gestión comunitario

1) La dimensión organizacional (estilo de funcionamiento):

Tabla organizativa.

La división de la tarea

División del trabajo: canales formales de comunicación

Uso del tiempo y el espacio.

Este es el proceso de planificación y distribución del trabajo, aprobaciones y herramientas entre los miembros de la institución para lograr las metas organizacionales de manera efectiva. Los diferentes objetivos requieren diferentes tipos de estructuras organizativas para lograrlos.

Los gerentes deben integrar la estructura organizacional con sus objetivos y recursos. Liderazgo

El liderazgo incluye dirigir, influir y motivar a los empleados para que realicen tareas importantes este es un trabajo especial.

Necesita trabajar directamente con la gente. Al crear el entorno adecuado, los administradores ayudan a los empleados a hacer su mejor esfuerzo.

Control

Finalmente, el facilitador debe asegurarse de que organizar las actividades de los miembros sean mejoradas para lograr estos objetivos. Este es un proyecto administrado e incluye:

Establecer estándares de rendimiento

Medir el rendimiento actual.

Compare este rendimiento con patrones establecidos

Si se detectan deficiencias para tomar medidas correctivas establecer normas de desempeño.

A través del poder del administrador, los administradores pueden liderar sus organizaciones sin desviarse de sus objetivos. "

2) La dimensión administrativa (las cuestiones de gobierno):

Planificación estratégica.

Considerar los recursos humanos y financieros.

Control de movimiento propició.

La gestión de la información.

Administración:

Es un campo de la educación que busca comprender las causas a medida que una organización se construye y se desarrolla.

La palabra administrar significa servir o dar la palabra "ministro" representar o actuar en nombre de otros para implementar políticas, objetivos .

"administración " se refiere al proceso de formular políticas y objetivos y confirmar las direcciones organización o una de las siguientes áreas las proporciona.

El proceso administrativo necesariamente contiene las funciones de:

Implementación de planes o programas,

Organiza el trabajo.

Distribuir y asignar recursos.

Conducir con el equipo e influir en si.

Coordinar el trabajo.

Compruebe y evalúe los resultados.

Aceptar todas las decisiones.

Realizar todas las comunicaciones necesarias para asegurarse de que cumpla con el propósito y la política.

Según el Dr. Mangisch, los directores tenían que asumir la responsabilidad de cuatro funciones de administración.

"Planificación: La planificación proporciona a la organización sus objetivos y corrige el mejor procedimiento para obtenerlos: además, permiten:

Que la organización alcanza y dedica los recursos necesarios para lograr sus objetivos;

Estos miembros completan las actividades de acuerdo con el propósito seleccionado y los procedimientos para controlar y medir el progreso de la colección de objetos, por si acaso.

La institución obtiene y dedica los recursos necesarios para lograr sus objetivos.

El primer paso en la planificación es seleccionar un grupo. Los significados de las secciones se muestran a continuación. Una vez que se seleccionan las metas, el proceso crea planes para lograrlas, su potencial y si esas metas son aceptables para los directores y empleados.

Los programas desarrollados por el equipo directivo superior de la organización pueden tardar hasta 5 o 10 años, mientras que los programas llevados a cabo en niveles bajos por principiantes o intermedios toman muy poco tiempo.

3) La dimensión pedagógica - didáctica (actividad diferencial de otras organizaciones sociales):

Los enlaces que los actores que construyen con los modelos de enseñanza

Son las modalidades de educación

El valor otorgado al conocimiento

Los criterios de evaluación

Las teorías de la enseñanza

4) Dimensión comunitaria (actividades sociales entre participantes institucionales):

Los requisitos, y dificultades relacionados con el entorno institucional

El puesto de director debe ser un pilar de iniciativa, los esfuerzos, el conocimiento, la audición, el compromiso con el equipo de trabajo, que en una tarea jerárquica de la profesión en uno "me gustaría hacer y quiero hacer" Las demandas, exigencias y problemas con relación al entorno institucional

Contextos de la gestión educativa

La función directiva

La función de orientación definido por Jose Maria Veneta (2002) como "el proceso dinámico de una persona" con respecto a otra según las decisiones que las empoderan, estas dirigir sus acciones para lograr metas y objetivos. comunes".

En lo que al sector educativo se refiere, esto significa que el director docente es la persona que guía y lidera la organización en términos de dirección estratégica,

clima organizacional y adecuada gestión de conflictos a través de un proceso de negociación, evaluación y mejora continua.

Para ello, lidera el proceso de toma de decisiones de manera participativa, permitiendo a los miembros participar en la construcción de metas y visión compartida, y mantener la coherencia y metas personales con las organizacionales para asegurar la coherencia en el trabajo diario y el alcance de la organización.

En lo que respecta a Kotter (1997). Cree que el director está a cargo de todos los pasos de planificación. organización. Es un buen administrador del tiempo y la acción, puede promover la realización de metas, puede preparar y administrar presupuestos y monitorear las finanzas.

El gerente sabe que el orden es organizacional, es decir, sabe cómo construir una estructura a nivel oficial de la institución, proporcionarles personal calificado, claramente la información personal y los roles y proporcionar al personal recursos satisfactorios. Además, controla procesos, monitorea planes y estrategias para reorientar operaciones.

Mark Moore (2002) de la Kennedy School de la Universidad de Harvard cree que un los gerentes son "creadores de valor público", es decir, tienen la capacidad brindar a los ciudadanos servicios de calidad para mejorar sus condiciones laborales. Vivir e influir en el desarrollo de un lugar, región o país.

Respecto al sector educativo, la provisión de servicios educativos de alta calidad puede demostrar que crea valor público. Este servicio ayuda a capacitar a los ciudadanos en formas políticas, democráticas y participativas para construir proyectos nacionales, y también responde a las necesidades de los ciudadanos. la comunidad educativa y el medio ambiente

La gestión estratégica

El gerente tiene la capacidad de realizar un análisis contextual de la institución y su entorno para que la gestión de la organización y sus resultados puedan ser evaluados. con el fin de cambiar y reformular la visión, el plan, el proceso o las acciones implementadas a nivel institucional.

La gestión del entorno político

La relación entre los directivos en entornos internos y externos es a través del uso sabio de la persuasión y el ejercicio legal del poder como conductas que permiten la participación, el consenso, la autorización, el apoyo, la colaboración y la adquisición de recursos.

Según Longo (2002), el poder político es también el poder de los directores para combinar sus responsabilidades con el sistema y el orden políticos.

Esto significa comprender los principios y políticas educativos y su papel en la planificación y dirección de estrategias, programas y actividades institucionales. Además, significa establecer relaciones con instituciones y partidos político que conduzcan al desarrollo institucional Alianza estratégica.

Cuando un director fortalece, y empodera a una institución educativa, puede cumplir con su puesto en la formación política y, como resultado, tiene una visión y una estructura como requisito previo. Y puede desempeñar un papel activo como condición necesaria, y la composición global de los estudiantes es posible.

Estilos de dirección

La dirección y gestión de las instituciones educativas dependen en gran medida del método o estilo de gestión adoptado por la institución de orientación. En este sentido, el estilo gerencial es la forma en que los directivos determinan su comportamiento en la institución en base a modelos de comportamiento implementados a través del habla y el comportamiento producen la comprensión general de los directivos entre los participantes de la industria de la educación.

Por lo tanto, existen diferentes formas de orientar el comportamiento en una organización, que se pueden resumir en cuatro métodos de gestión, que definen a los directores que son autoritarios, paternalistas, tolerantes o democráticamente involucrados.

Estilo autocrático

Estos directores trabajan en asociación directa lo que no es necesario consultar a ningún miembro al tomar decisiones en la institución . No se le permite participar porque cree que podría perder poder.

Bajo este método de dirección , el personal de todos los niveles tiene un alto grado de control sobre las actividades, y la participación del sector educativo en la toma de decisiones institucionales es restringida, porque siempre solo hay talento gerencial como última palabra.

Un directivo autoritario concede una gran importancia a tareas y resultados, lo que significa que estás más interesado que sus colaboradores y más preocupado por determinadas actividades para lograr metas y objetivos.

Hoy el estilo autoritario no se ha adaptado y existe una creciente necesidad de asesoramiento, participación y toma de decisiones en las universidades, incluidos

los instructores, estudiantes, padres, graduados y comunidades, en interés de la institución.

Estilo paternalista

Según Gibb (1981), este director es amable, cortés y amable con las muchas necesidades de las instituciones educativas, pero cree que debe representarlas y tomar las decisiones más significativas para sus intereses.

Esto significa que el director paternalista consultará, pero al final tomará la decisión. Es eficaz en el ámbito de evitar la discordia, también es muy protector, hace el papel de padre, porque no quiere que su equipo de trabajo tome decisiones equivocadas.

Por lo tanto, no se proporciona dicho directivo, se cree que nadie con ese tipo de dedicación, calidad o protección puede tratar a los empleados como él. Además, también asesora y mantiene su influencia de protector por los miembros del juego. Como resultado, este tipo de liderazgo conduce a la incompetencia, la dependencia y la incapacidad para tomar decisiones.

Si las instituciones y la educación deben mejorar, necesitan otro estilo de liderazgo porque, como dijo Gibb. (1981), los miembros generalmente tienen que evolucionar "Tienen que tomar decisiones, cometer errores y aprender de ellos".

Estilo permisivo

“Dirigir es no dirigir” es quizás la mejor palabra para una persona tolerante o justa, caracterizada por la falta de dirección, la indolencia, el egoísmo y el perdón. Los directivos sin autoridad brindan a los empleados total libertad de tomar decisiones sin orientación, autoridad o asistencia, y sin la necesidad de juzgar si las personas realmente listas asume otras responsabilidades. Es el tipo de directivo que lo permite todo tenga prioridad sobre las decisiones individuales.

Este tipo de dirección no tiene interés en los servicios ni en las personas. Es decir, no hay liderazgo. Además, su trabajo evita conflictos colectivos y decisiones que afectan el impacto del trabajo y los intereses.

Estilo democrático o participativo

Los directivos demócratas tienden a colaborar con los socios en la toma de decisiones a través de estrategias como la firma y el consentimiento. Promover y mejorar la afiliación a la comunidad de la educación es muy importante para los directivos democráticos actor de la institución.

Los directivos reconocen que su equipo de trabajo tiene el peso, la madurez y la experiencia necesarios para cumplir con sus compromisos en el trabajo educativo institucional.

En este caso, el directivo no tiene miedo de perder el control porque sabe que lo importante para el grupo de trabajo y el personal es lograr los objetivos marcados trabajando en colaboración con cada actor. Los directivos de democracia también tienen un interés especial en las relaciones interpersonales como base para la resolución de problemas.

Liderazgo en la función directiva

El liderazgo, un proceso único necesario para una gestión eficaz, es un sello distintivo de la práctica de gestión actual. Desde esta perspectiva, se considera que los directivos son líderes que lideran actividades institucionales y colaborativas entre los empleados para lograr metas comunes.

En este caso, Peter Senge (1992) afirma que los líderes tienen el poder de guiar, orientar, establecer dirección y alinear a los miembros para que trabajen juntos para lograr, aspiraciones y metas comunes.

Un director que también es líder tiene mucha personalidad, junto con una lista de habilidades y conocimientos que pueden influir en los demás. Es la persona que administra las actividades del equipo que fortalece la relación entre los miembros que motivan a las personas a obtener buenos logros.

En la misma línea, Geoff Soutworth (2003), describe el liderazgo como "un servicio que potencia el trabajo de los demás para lograr mejores resultados y mejorar la competencia". Como se mencionó anteriormente, el Manual describe a los líderes como "agentes de cambio" y en este sentido los directores deben actuar.

dentro de la institución como una guía para el cambio organizacional a través de la aplicación del liderazgo y la participación.

Esto nos permite entender que liderazgo y la dirección son inseparables. Recuerde que aunque el director de educación tiene que ser el jefe de la institución, está comprometido y es necesario para las instituciones modernas, pero no todos son líderes. En este sentido, el liderazgo es la capacidad de dirigir a un grupo de personas para que proporcionen un liderazgo basado en un objetivo común.

Para ser precisos, el autor Kotter describe a un líder como aquel que conoce o comprende el camino hacia el éxito y diseña estrategias para lograrlo seguridad de los empleados. Puede compartir el liderazgo con los colaboradores al mantener a las instituciones involucradas en procesos críticos, empoderar a los colaboradores, participar en proyectos futuros inspiradores y retener seguidores.

Ronald Haifts de Harvard Kennedy School dice que el liderazgo consiste en reunir a las personas adecuadas y proporcionar un entorno para la toma de decisiones, el debate y el aprendizaje. Esto genera una nueva era de liderazgo y empoderamiento. Es decir, darle a la institución poder, autoridad y responsabilidad para que se sienta dueña de su trabajo.

Para las instituciones educativas, esto incluye la capacidad de la institución para determinar y desempeñar un papel.

A la luz de lo anterior, los directores generales modernos trabajan con actores institucionales enfocándose en las necesidades y expectativas de quienes trabajan en la institución, capacitando al personal y creando y construyendo colaboraciones ambientales para proyectos. Debe ser un líder de recursos motivador. Una visión común, los valores y principios del proyecto y el plan de acción serán las herramientas estratégicas adecuadas para lograr la misión y visión de la institución.

Liderazgo Transformacional

Básicamente, el papel del líder del equipo educativo es crear un entorno de aprendizaje que permitirá a los actores de la comunidad abordar los conflictos y los problemas a través del apoyo y solidaridad.

Es su responsabilidad combinar la misión, la visión, los valores de la institución con la visión y la experiencia del personal en su conjunto en sus relaciones.

Los ejemplos de liderazgo transformador se toman hoy como el marco de liderazgo del futuro, donde las organizaciones lideran el aprendizaje, se transforman y adaptan constantemente, responden a las nuevas tecnologías y son proactivos en los procesos sociales y de aprendizaje. Nos permite satisfacer las necesidades y expectativas de los participantes.

En palabras de José Luis Bernal Agudo, "El liderazgo para el cambio incluye ayudar a los miembros de una organización a lidiar con una variedad de asuntos colectivos, y lo que yo entiendo como una decisión .

Por tanto, el liderazgo es una cultura de cambio y representa un cambio en la cultura organizacional ”(Bernal Agudo, 2001).

Bernal Agudo (2001), asume las características de los directivos académicos, así como los problemas de cambio de liderazgo que presenta Bernard Bass (1985).

Carisma: emoción opcional para comunicarse con confianza.

Si se tiene en cuenta a uno de los otros: cada miembro presta atención a varias personas en cada sección, ofrece capacitación y varios consejos para cada parte.

Principios de inteligencia Mental: Nos centramos en nuevas formas, atención, problemas de inteligencia y protección.

Inspiración: Mejora el optimismo y el celo.

Resistencia psicológica: resuelve el argumento y usa el significado de la frustración para mostrar errores para resolver tiempos difíciles.

Encanto: Apasionado, capacidad de transmitir confianza y respeto.

Por otro lado, Manuel Álvarez (1998), planteó las siguientes características sobre el líder del cambio en la gestión docente.

Él ve la "colaboración" como una estrategia importante para proporcionar la cooperación necesaria para lograr los mejores resultados en una organización.

Nuestro objetivo es proporcionar a los socios tiempo y recursos para la “educación continua” como motor principal del autodesarrollo e incorporarlos la aplicación de nuevas tecnologías a su trabajo.

Trabajo e inspección.

La palabra cuidado significa claramente "mirar hacia abajo" y tiene dos significados. Se demuestra que el encargado de la supervisión es superior a los demás los gestiona, cuida, observa.

En segundo lugar, desarrollar una visión global y un enfoque del proyecto para quienes miran hacia el futuro y orientar, ayudar a otros a lograr resultados cotidianos. Indica que proporcionará una gran cantidad de conocimientos.

En la teoría administrativa tradicional, la función supervisora es la tarea de controlar la organización y sus procesos, y durante muchos años se ha guiado por el primer concepto. En cuanto a las instituciones educativas, la característica de la supervisión es el proceso de control y supervisión en la institución, lo que se refiere a las normas y políticas educativas.

Pero la sociedad y la educación han cambiado ahora deben ser abordados para pasar del autoritarismo y la dictadura a una nueva forma de simplificación y gobernabilidad democrática con una visión global.

En este contexto, el trabajo de cuidado requiere planificación, orientación, implementación y mantenimiento para mejorar el funcionamiento y las actividades de la escuela con el fin de cumplir con los planes estratégicos, metas educativas y políticas de calidad.

El seguimiento también incluye la recopilación y análisis de datos, resolución de problemas, participación de las partes interesadas y naturaleza y la importancia de la educación.

Lo anterior permite a los directivos planificar y formular cambios y recomendaciones para mejorar la estructura organizacional para lograr mejores resultados en términos de liderazgo, pedagogía, gestión, socialización y atención comunitaria.

La función docente

Las prácticas educativas actuales atraen a instituciones globales complejas e inciertas, mientras que la educación, la ciencia y la tecnología abordan sistemas educativos que requieren nuevos perfiles de docentes. Un enfoque flexible y de mente abierta para revisar los planes de estudio y las lecciones y recomendar actividades de recuperación o especializaciones dentro de las instituciones educativas y los sistemas educativos de las partes interesadas.

Heidegger explicó que el papel del maestro no es enseñar, sino dejar que los estudiantes aprendan. Esta información se refleja en el proceso educativo de cambiar el papel de la educación al aprendizaje. Lo anterior es un desafío para los maestros en el sistema educativo estudiantil para encontrar nuevas estrategias positivas que puedan seducir y motivar a los estudiantes a lograr un aprendizaje significativo en sus vidas.

Las actividades educativas incluyen servicios educativos, servicios de orientación estudiantil y atención comunitaria, especialmente para los padres de los estudiantes, además de actividades educativas. Renovación y fortalecimiento de la actividad docente. Programas institucionales y actividades de evaluación, entrenamiento, cultura y otros deportes bajo la supervisión de la labor educativa de las autoridades. Enseñar, planificar, coordinar, evaluar, gestionar e implementar programas directamente relacionados con el sistema educativo.

Las personas que realizan labores educativas se denominan educadores, que son profesores y directores de educación.

Función social pedagógica

La tarea de la pedagogía social es una educación permanente para quienes persiguen el objetivo de lograr el pleno éxito de las personas que han sufrido a lo largo de su vida, fracasando en la vida social de las necesidades humanas.

Como educación general, la formación social educa a las personas en su existencia, actitudes y pensamientos, por lo tanto, es responsable de su futuro personal y apoya la construcción del destino colectivo.

Galandy ve la pedagogía como una "personalidad abierta", que es responsable del desarrollo humano mediante la animación y el empoderamiento de las comunidades para resolver problemas y buscar formas de trabajar juntos.

Esto significa que el trabajo social está diseñado para apoyar a las personas y sus comunidades a desarrollar habilidades para lograr niveles más altos de bienestar. y desarrollo. Además, potencia su capacidad de gestión organizativa y social.

Este trabajo tiene que construir un nuevo estilo de vida y ver al mundo para comprender el trabajo de la propia vida, y esta comprensión puede cambiar la presencia del pasado. Presentar las tareas y medidas a ejecutar.

Esta ayuda tiene como objetivo socializar a la sociedad desde el ámbito político, social y cultural y pasar del tema del discurso al trabajo permanente en el ejercicio de plenos derechos y obligaciones. En este sentido, la pedagogía tiene como objetivo restaurar y fortalecer la estructura social como uno de los problemas sociales más importantes.

Función asesora y consultora

Las actividades de consultoría son realizadas por expertos en áreas específicas que pueden intervenir en la presentación de importantes desarrollos en la institución. Ser consejero es un trabajo, un método y herramientas de conocimiento que le permiten respaldar sus problemas y necesidades para usted y por otras instituciones a través de asesoramiento y consulta.

Las recomendaciones se entienden como un conjunto de métodos y técnicas utilizados por los consejeros para identificar o ayudar a las instituciones a resolver problemas.

La definición propuesta por FUNLAM (2003) es la siguiente: "Conocimientos teóricos y metodológicos que capacitan a las organizaciones, instituciones y

comunidades para diseñar, gestionar, supervisar o evaluar estrategias que siguen mantienen, operan, implementan, planifican y otras actividades relacionadas con su desarrollo".

El comité ayuda a las organizaciones a resolver sus propios problemas y les informa sobre sus acciones, y las consecuencias y las formas en que pueden cambiar. Los consejeros trabajan con personas y organizaciones para aprender sobre los sistemas de naturaleza humana y social y ayuda a resolver los problemas que surgen entre los empleados.

La prioridad del director es fortalecer su capacidad para hacer por sí mismo lo que ha hecho por él.

Los asesores están interesados para proporcionar soluciones técnicas y experiencia y aumentar la confianza a la institución.

Las consultorías apoyan el desarrollo de la organización en base a las necesidades y deseos, pero no promueven la competencia humana. Como parte de esto, la tutoría implica pensar e implementar una organización, fomentar el desarrollo profesional y rechazar los resultados permitiendo la instalabilidad.

Instrumentos de la gestión educativa.

La gestión educativa cuenta con los siguientes instrumentos:

Proyecto Educativo Institucional. (PEI)

PEI se define como la gestión de instituciones educativas o instituciones de investigación, cuya misión es definir el trabajo académico e institucional, en un entorno educativo holístico, independiente y colaborativo, de mediano a largo plazo. estrategia de logro.

La junta puede aprobar la decisión del PEI o la junta de educación después de obtener la aprobación de la junta educativa. Por primera vez o para cualquier cambio, se remitirá al Ministerio de Educación Secundaria. Los desarrolladores toman medidas especiales para promover los mejores proyectos de desarrollo.

Elaboración del P.E.I.

Comprender y desarrollar el centro o personal en comparación con todos los pasos, características y programas del Centro. En este contexto, PEI estableció una imagen a largo plazo para los educadores y los municipios para trabajar en la actualización de escuelas e institutos de investigación en la planificación, implementación y evaluación.

Al mismo tiempo, PEI comparte el desarrollo y los logros de las instituciones de educación básica o instituciones de investigación en proyectos de innovación, proporcionando un marco para el compromiso y la formación de sistemas democráticos en regiones, estados y territorios.

El director del centro educativo es responsable del proceso de desarrollo del PEI, teniendo en cuenta los diversos pasos y actitudes, incluida la educación de adultos, y el acuerdo entre administradores, maestros, padres y estudiantes, para identificar causas y circunstancias. Después de llegar a un acuerdo con padres y estudiantes, el director y el maestro mejoraron las sugerencias de educación y enseñanza. El sistema de gestión de donaciones depende de la buena intencionalidad del Comité de Educación y la Junta Directiva.

Plan Anual de Trabajo (PAT)

Herramientas de gestión operativa, resumen de los objetivos estratégicos de la política anual de personal. Incluyendo: diagnóstico, política, operación, presupuesto, sistema de seguimiento, seguimiento y evaluación.

Después de obtener la aprobación de la Junta de Educación (en algunos casos), los cursos pueden ser aprobados por la Junta de Educación antes del inicio del año escolar. Remitido a su estado o centro educativo cada año.

De alguna manera, en el campo de la educación, hemos utilizado el "plan anual" como herramienta de planificación porque se ha utilizado durante muchos años. El problema no es que se pueda entregar a las autoridades. Se debe entregar porque es una forma de monitorear y controlar la dinámica del centro educativo.

Los planes de trabajo anuales, también llamados Planes Operativos, son herramientas de planificación término corto. Esta es una herramienta para que PEI tome acciones específicas dentro de un año (durante el evento), escolares).

Reglamento Interno (RI)

En el marco del PEI y normativa oficial, regula las funciones organizativas, administrativas y docentes de los centros o instituciones educativas y de diferentes participantes. Fue aprobado por la Junta Directiva del Centro de Investigaciones Educativas. En un centro educativo o institución pública, debe obtener la aprobación previa del consejo escolar o del consejo educativo (según sea el caso).

Gestión educativa e investigación

En cada centro educativo, los docentes deben contar con espacio para crear grupos de investigación para compartir experiencias, estrategias, elecciones, éxitos y problemas con los compañeros, y cooperar entre ellos para asegurar el éxito del proceso de formación de los estudiantes. Estos equipos también pueden organizarse en sus propios centros educativos para actividades de investigación, innovación, formación, evaluación, procesos basados en sus propias prácticas.

El director debe fomentar el establecimiento de estos grupos, brindarles convivencia operativa, organizar los horarios de manera razonable para evadir cargas y fomentar el cumplimiento de acuerdos y obligaciones conjuntas.

Estrategia Docente

De acuerdo a Díaz, Frida, las estrategias de enseñanza facilitan al aprendiz en forma intencional, procesamiento más profundo de nueva información planificada por profesores, planificadores, diseñadores de materiales o programadores de software educativo.

De esta manera, podemos definir las estrategias e implementaciones educativas utilizadas como agentes para promover un aprendizaje significativo (Mayer, 1984, Shuell, 1988; West, Farmer y Wolff, 1991).

Para su parte, el método de inducción incluye una serie de "herramientas de asistencia" incorporadas el lector decide cuándo y por qué aplicarlos, constituyen una estrategia de aprendizaje personal debe aprender, recordar y utilizar la información.

Tanto las estrategias académicas como las de enseñanza promueven un aprendizaje significativo basado en el contenido escolar. El primero todavía se centra en el diseño, la preparación, el refinamiento y la comprensión del aprendizaje oral o escrito (este es el trabajo de un planificador o maestro), mientras que al final la responsabilidad recae en los alumnos.

La investigación de estrategias de enseñanza incluye diseño e implementación de políticas educativas e intencionales, cuestionarios, diseño, sistemas de respuesta, planificadores, comunicación actual, mapeo conceptual, diseño gráfico y más. (Díaz Barriga y Lule (1978).

En su lugar, en el diseño de un modelo intervencionista que ofrece a los estudiantes a aprender oportunidades, la investigación también se ha centrado en estrategias de aprendizaje sobre el llamado aprendizaje estratégico. Proporcionar estrategias de aprendizaje escolar y las estrategias de mejora en otras áreas y

comunidades (redacción académica, comprensión del contenido, métodos de resolución de problemas, etc.).

Por ello, hemos adoptado estrategias como imágenes, elaboración oral y resúmenes conceptuales, autogenerados, conceptos clave y lluvia de ideas temáticas.

Recientemente, también hemos adoptado estrategias de metacognición y autorregulación para que los estudiantes reflexionen y regulen su proceso de aprendizaje. Tenga en cuenta que el término estrategia se utiliza en ambos casos, considerando que los profesores o estudiantes dependen de la situación, deben utilizarse como procedimientos flexibles y adaptables para diferentes entornos de enseñanza (nunca utilice algoritmos estrictos). Nuestro interés es enfocarnos en introducir más estrategias didácticas, que serán explicadas en detalle en sus formas de uso sugeridas.

Las siguientes son algunas estrategias de conocimiento que los profesores pueden utilizar para promover un aprendizaje significativo para los estudiantes.

En varios estudios (ver Díaz-Barriga y Lule, 1977, Mayer, 1984, 1989 y 1990, West, Farmer y Wolff, 1991), la estrategia seleccionada es efectiva cuando se utiliza como apoyo para la literatura académica y otra literatura. Dinámica de la educación (discusión, negociación, etc.), que se desarrollan en el aula.

Las principales estrategias de enseñanza son las siguientes:

Objetivos o propósitos del aprendizaje

Resumen

Ilustración

Ex organizador

Pregunta intercalada

Pistas tipografía y discursivas

Analogía

Mapa conceptual y red semántica

Usar estructura de texto resúmenes

Conceptualización de las estrategias de enseñanza

Objetivos	Enunciado que establece condiciones, tipo de actividad y forma de evaluación del aprendizaje del alumno. Generación de expectativas apropiadas en los alumnos.
-----------	--

Resumen	Síntesis y abstracción de la información relevante de un discurso oral o escrito. Enfatiza conceptos clave, principios, términos y argumento central.
Organizador previo	Información de tipo introductorio y contextual. Es elaborado con un nivel superior de abstracción, generalidad e inclusividad que la información que se aprenderá. Tiende un puente cognitivo entre la información nueva y la previa.
Ilustraciones	Representación visual de los conceptos, objetos o situaciones de una teoría o tema específico (fotografías, dibujos, esquemas, gráficas, dramatizaciones, etcétera).
Analogías	Proposición que indica con una cosa o evento (concreto y familiar) es semejante a otro (desconocido y abstracto o complejo).
Preguntas intercaladas	Preguntas insertadas en la situación de enseñanza o en un texto. Mantienen la atención y favorecen la práctica, la retención y la obtención de información relevante.
Pistas tipográficas y discursivas	Señalamientos que se hacen en un texto o en la situación de enseñanza para enfatizar y/u organizar elementos relevantes del contenido por aprender.
Mapas conceptuales y redes semánticas	Representación gráfica de esquemas de conocimiento (indican conceptos, proposiciones y explicaciones).
Uso de estructuras textuales	Organizaciones retóricas de un discurso oral o escrito, que influyen en su comprensión y recuerdo.

Para Elena Achilli, “es una serie de actividades, interacciones y relaciones que constituyen el principal campo laboral bajo ciertas condiciones históricas institucionales y sociales. Es una base cotidiana en las condiciones sociales,

históricas e institucionales. De desarrollo, significativo para la sociedad y los docentes. Red compleja de actividades y relaciones. Docencia y otras actividades. Tareas docentes: sincrónicas, diversas, numerosas, impredecibles e instantáneas. Constreñido por los medios sociales e institucionales, así como por la historia personal y social.

La práctica docente tiene un doble significado:

Como práctica docente, es un representante típico de cualquier proceso de formación.

Como apropiación para la profesión docente, cómo iniciar, mejorar y / o actualizar la práctica docente.

En este sistema, el proyecto debe ser un espacio donde los estudiantes puedan entender la escuela como un lugar complejo cuando dan el primer paso de la tarea docente, que se enmarca en muchos aspectos de la vida social (contexto).

Se refiere al entorno de factores externos como las condiciones físicas y sociales en las que se ubica la escuela, las características y necesidades del nivel socioeconómico de los estudiantes y sus familias, la naturaleza de su influencia y sus relaciones con otras instituciones.

Esto tendrá un impacto en la escuela y, hasta cierto punto, afectará la administración de la escuela y las acciones de la institución .

Y variables internas como recursos, infraestructura del edificio, participantes de la escuela, etc. La gente realiza lecturas de antecedentes para comprender lo que está sucediendo y reconstrucciones históricas para esclarecer la situación en ese momento (Prieto Castillo). La comprensión de lectura es completa y sofisticada. Se refiere a un conjunto de funciones que explican lo que buscamos directamente a través de las expresiones que genera la propia cultura.

Según Gimeno Sacristan, la base de la práctica es el principio. Los maestros han formado teorías inconexas, desarticuladas e inestables en las experiencias de estudiantes, maestros y miembros culturales, todo lo cual él puede practicar. Una parte es consciente, la otra parte es lo que pensamos que deberíamos aportarnos, podemos investigar, extraer e ilustrar.

La práctica docente implica la diversificación y complejidad de “Las relaciones académicas con los estudiantes están conectadas básico para establecer otras

conexiones con otras personas (padres, otros profesores, autoridades escolares y comunidades)".

Ocurre en los contextos económicos, políticos y culturales que influyen en su trabajo e identifican sus necesidades y desafíos.

Ella implicó una relación con:

Con los estudiantes. la relación que se da a través del conocimiento de los colectivos y organizaciones culturales, desarrollo propuesto por la escuela la nueva generación.

Junto con otros profesores. Los docentes establecen crean relaciones internas con los docentes que trabajan en una misma institución, grupo a través de organizaciones sindicales para negociar sus condiciones laborales.

Con padres

Con las autoridades

Con la comunidad

Con el conocimiento

Con la institución . La escuela se configuró como un lugar para continuar la formación docente y se restableció el marco normativo sistemático y un reglamento administrativo.

Todos los aspectos de la vida humana. Que dan forma a la dirección del progreso humano.

La práctica docente está estrechamente relacionada con la gestión, porque significa la construcción social de la práctica institucional escolares. La gestión corresponde a "una serie de decisiones, negociaciones y acciones, y los agentes involucrados en el proceso están comprometidos con la implementación del proceso educativo dentro de la institución".

La premisa de la gestión escolar es la gestión docente, que corresponde a "prestar una atención clara al proceso docente.

Porque el docente debe saber interactuar e intercambiar un conjunto de conocimientos y aprendizajes importantes a través de métodos y estrategias adecuadas, la práctica docente es compleja para promover la comprensión, el desarrollo de la comprensión de diversas situaciones, habilidades, destrezas y actitudes favorables, esto permite a los estudiantes reflexionar sobre su propio aprendizaje.

Los docentes deben contar Utilice herramientas que ayuden a enriquecer y actualizar los conocimientos sobre el tema. La lectura es un aspecto importante de la comprensión de las cosas, y el desarrollo de las habilidades de pensamiento puede promover la imaginación en el entorno de enseñanza.

Por lo tanto, indudablemente se alienta a los estudiantes a leer y aprender a comprender los temas y ampliar sus conocimientos.

La vocación es otro aspecto importante de la buena práctica docente, porque a través de ella se pueden tener las ideas más claras y el compromiso profesional. en la labor docente. Los maestros profesionales deben asumir la responsabilidad, estar entusiasmados y participar en la mejora de la enseñanza.

Finalmente Jeannette Alezones (2004), cree que es importante reflexionar sobre el rol actual del docente, el es eje entre el aprendiz y la situación y el líder entre los estudiantes que promueven nuevos aprendizajes.

A continuación se enumera una tabla para reflexionar sobre la práctica docente:

UN DOCENTE DEBE...	ALGUNOS DOCENTES NO TIENEN...
Tener compromiso	Compromiso
Creer en su misión	Autoridad
Cumplir	Identidad
Tener autoridad	Formación reflexiva
Tener identidad	Interés
Tener conciencia	Disciplina
Ser facilitador	
Ser critico	
Tener una formación reflexiva	

Fuente: BANDA ZUÑIGA, Mari Cruz. (2007). La formación del docente reflexivo (Ensayo). Veracruz

El ABP como estrategia didáctica

En vista de los cambios en la educación y los métodos de transferencia de conocimiento, el aprendizaje basado en problemas (ABP) se ha convertido en una estrategia de enseñanza innovadora que se centra El desarrollo de habilidades cognitivas y colaborativas y el desarrollo de habilidades que promueven el aprendizaje independiente.

Implementar estas estrategias es parte de la investigación, la resolución práctica de problemas, la innovación y la experiencia de enseñanza organizada.

Teniendo en cuenta este aspecto, el ABP puede ayudar a los alumnos a afrontar problemas de su propio diseño, buscar información y tratar de resolver una serie de problemas.

En este caso, el docente instruye, orienta, incentiva y potencia el conocimiento de los alumnos al tiempo que propone temas de aprendizaje y fuentes de información.

Por lo tanto, el uso de este método puede:

- Hacer que los estudiantes se responsabilicen activamente por los problemas.

- Organizar cursos en torno a problemas generales que puedan producir un aprendizaje integral significativo.

- Crear un entorno que anime a los maestros a pensar y guiarlos para investigar, y guiarlos hacia un nivel más profundo de indagación.

 - Estimule su motivación interior.

 - Estimular el interés por el autoaprendizaje.

 - Estimular la producción de estructuras de pensamiento complejas.

 - Deje que los estudiantes colaboren.

 - Activar conocimientos previos.

- Estimulación de la creatividad.

(Torp y Sage, 1998).

Todos los aspectos anteriores brindan un espacio colaborativo para los estudiantes, donde pueden comprender y profundizar adecuadamente las soluciones a los problemas que están estudiando, y acercarse a la realidad y aplicabilidad de los conocimientos.

Un nuevo perfil del profesor ante los enfoques de la educación

Las necesidades educativas que se centran en el aprendizaje requiere un cambio en el rol del docente, por lo que ante estos métodos lo tratan como un intermediario para el aprendizaje, una nueva imagen de docente. Para ello, debe dominar nuevas habilidades, conocimientos capaz de promover un entorno de trabajo propicio para la empatía de los estudiantes.

- Tener un conocimiento sólido del tema y del proceso de aprendizaje.

- Entender estrategias que puedan ayudarlo a aprender en ciertos conocimientos o actividades profesionales.

- Capaz de determinar la necesidad de la educación de los adolescentes.

Asumir que el significado de enseñar es aprender, pensar, comprender y estar juntos.

lo que a su vez parece ser un deber para aprender y aprender

Dimensiones de la práctica docente

Dimensión personal

La práctica docente, las propias cualidades históricas, los ideales, las motivaciones y los proyectos de vida personal conducen al desarrollo profesional.

Decisiones que vinculan el trabajo profesional con la vida cotidiana no escolar. Los profesores son humanos primero, por lo que la práctica docente es un tipo de práctica humana.

Los docentes deben entenderse como individuos con cualidades, características y dificultades; ideales, proyectos, motivaciones y defectos. Teniendo en cuenta su personalidad, las decisiones que toma en su trabajo profesional tienen una personalidad especial.

Dimensión institucional

Práctica docente: Como construcción colectiva e institución estándar, como construcción cultural, una organización común de acción educativa es la coherencia entre las prescripciones de las instituciones miembros y las decisiones individuales, y una escuela es una organización que demuestra prácticas de enseñanza.

Esta es la etapa más importante de socialización profesional, porque allí se pueden aprender los conocimientos, normas, tradiciones y costumbres del oficio. En este sentido, "una escuela es una especie de construcción cultural, y cada docente aporta sus propios intereses, habilidades, proyectos personales y conocimientos a través de una acción educativa común".

Dimensión interpersonal

Construcción social: resultado de acciones individuales y colectivas. La relación interpersonal del "entorno institucional" requiere consentimiento y desacuerdo, participación en acciones y establecimiento de proyectos, práctica docente se basa en la relación entre los actores involucrados en las tareas educativas: estudiantes, docentes, directores, padres.

Estas relaciones son complicadas porque los diferentes participantes educativos tienen diferentes características, metas, intereses, conceptos, creencias, etc. La forma en que estas relaciones se entrelazan constituye un entorno de trabajo, que representa

el entorno institucional cada vez más establecido dentro de las instituciones educativas.

Dimensión valoral

El proceso educativo nunca es neutral, se ha guiado por principios morales para alcanzar determinados valores. Entre ellos, los profesores tienen un estatus especial en los pensamientos, las actitudes y métodos realistas de los estudiantes.

Los valores que guían la aplicación del conocimiento se han convertido en una realidad y están siendo rediseñados o mal interpretados por las personas y las relaciones en las aulas y las escuelas.

A medida que explora este campo, lo alentamos a considerar el establecimiento de valores, creencias e ideologías que den forma a los valores y principios que hacen que su vida personal y su experiencia sean significativas.

La importancia del valor analítico se debe a que cada maestro comunica consciente o inconscientemente su propia forma de observar y comprender el mundo. Enfatizar las relaciones interpersonales y apreciar el conocimiento es de gran importancia para la experiencia de los estudiantes en la formación de la vida escolar.

Dimensión didáctica

Se refiere al "rol del docente como agente. Orienta, instruye, promueve y fomenta la interacción de los estudiantes con el conocimiento colectivo de la organización cultural a través del proceso de enseñanza, para que ellos (los estudiantes) puedan construir su propio conocimiento". El papel del profesor, no de la comunicación, es promover el propio aprendizaje de los estudiantes en el aula.

En la forma en que se presenta ese conocimiento al alumno para que lo pueda recrear, y en la forma en que se enseña y se concibe en el proceso educativo. Para ello, es necesario analizar los métodos de enseñanza utilizados en que los estudiantes organizan su trabajo, el nivel de conocimientos que tienen, las reglas del trabajo en el aula, los tipos de evaluaciones y los métodos para resolver los problemas de los escolares. Finalmente, son los resultados de aprendizaje que están logrando los estudiantes.

Cualidades del docente

a) Capacidad de adaptación

El docente debe mantenerse en contacto con el alumno y su entorno, y hacerlo crecer gradualmente en esta situación, hacerlo trabajar duro de Según sus posibilidades y necesidades sociales, deseo de tener una vida mejor. Algunos docentes se mantienen

alejados de sus alumnos y del medio ambiente, y lo que aprendieron en la primera clase no ha mejorado con respecto a lo que aprendieron en la segunda clase.

b) Equilibrio emotivo

Es imposible educar a los estudiantes en un entorno que no inspira confianza y es caprichoso en el presente. Los maestros deben mostrar equilibrio y un comportamiento equilibrado para inspirar confianza en los estudiantes.

c) Capacidad intuitiva

Esto es útil si el docente tiene cierta capacidad intuitiva, por lo que puede percibir que los datos del alumno, acciones o emociones no se reflejan en su totalidad. La intuición puede orientar a los profesores a aprender las emociones de determinados alumnos o de toda la clase a partir de las pistas más pequeñas, para tratar de evitar o controlar situaciones que puedan desarrollarse de forma desagradable.

d) Sentido del deber

Solo un sentido de responsabilidad puede hacer que el trabajo realizado por el docente durante el año se armonice con los demás, lo que lo obliga a planificar y realizar el trabajo adecuado, y reconsiderar su propio plan de implementación.

e) Capacidad de conducción

El alumno reconoce sus limitaciones y, aunque está oculto, acepta la idea de que la escuela trata de guiarlo para lograr un objetivo determinado. Admite que la escuela es una forma de llegar a ese lugar o lograr ese propósito. El comportamiento que deben realizar los docentes debe ser democrático, es un comportamiento que aclara, impulsa e inspira a los estudiantes a caminar y pensar por sí mismos.

f) Amor al prójimo

Los estudiantes deben usar sus propios sentimientos internos para atraerlo a sus vecinos y tener la voluntad y el carácter bondadosos que guían a una persona a cooperar con los demás.

g) Sinceridad

Para educar, todas las acciones deben ser reales. En este caso, el signo de autenticidad es la sinceridad. El alumno es muy sensible a la incoherencia. Por tanto, si se trata de una persona que se prepara para ser maestra como de una persona que se prepara para educar, debe ser veraz, coherente y sincera.

h) Interés científico, humanístico y estético

En términos de ciencia, humanidades y estética, los estudiantes son susceptibles a todos los valores culturales. Si bien el docente no es un experto en un campo cultural

en particular, debe tener un mínimo de preparación y ser capaz de indicar su dirección y significado según los requerimientos del alumno o de un grupo de alumnos.

Es necesario que los docentes se ocupen continuamente por lo general, aprende sobre su cultura leyendo periódicos, revistas, etc., y presta atención a todos los eventos sociales, culturales y políticos. Este evento también contribuye a la interconexión entre disciplinas, por lo que es útil para una mejor integración del conocimiento.

i) Capacidad de aprehensión de lo general

Los profesores pueden comprender fácilmente la generalidad de hechos específicos para ayudar a los estudiantes a deshacerse de las limitaciones de un solo caso, lo que afectará la riqueza de su personalidad y la elaboración de su ideología rectora.

j) Espíritu de justicia

Los estudiantes quedan profundamente impresionados por el comportamiento recto. Nada te confunde más que una víctima que siente una injusticia. Aparte de conocer al maestro, nada puede aumentar su respeto y admiración por el maestro. Por lo tanto, no solo por el espíritu de justicia en sí mismo, sino también para ganar mejor la confianza y la simpatía. de los estudiantes e inspirar la vida democrática de la escuela, los maestros deben ser justos.

k) Disposición

Es fundamental que los profesores estén dispuestos a escuchar los intereses de los estudiantes y comprenderlos cuando necesiten ayuda. La personalidad es una actitud que incluye la existencia, perdurable, permitir que los alumnos le hagan sugerencias cuando se encuentren con dificultades y crear un ambiente propicio para expresar sus dudas.

l) Empatía

La compasión es la capacidad de una persona para ponerse en la posición de otra y vivir en tal situación. Esta es una condición de la educación porque los docentes pueden sentir las actitudes de sus alumnos de manera realista y positiva, orientarlos en la formación ayudándoles a superar las dificultades.

m) Mensaje

Para convertirse de verdad en un maestro, es necesario sentir que hay algo en uno mismo para transmitir a los demás, para transmitir información. El verdadero maestro sentirá algo o el objeto que lo impulsa a hablar con sus compañeros.

Funciones del docente

a) Función técnica

De acuerdo con esta función, los profesores deben tener conocimientos suficientes relacionados con los ejercicios de enseñanza. El trabajo de preparación es específico para su disciplina o profesión, y como complemento, para todas las áreas de conocimiento relacionadas con su especialidad.

Cuanto más amplio sea el conocimiento en el campo que combina su conocimiento profesional, mayor será la posibilidad de vincular y ensamblar con disciplinas afines, lo que ayudará a realizar una educación integrada.

b) Función didáctica

Los docentes deben estar preparados para utilizar métodos y técnicas que les exijan participar activamente en los conocimientos, habilidades, actitudes e ideales de aprendizaje para orientar correctamente el aprendizaje de los estudiantes. Esta función incluye la enseñanza guiada para facilitar la reflexión, la creatividad y la tendencia a investigar.

c) Función orientadora

El maestro es la guía para sus alumnos. Las acciones de los educadores solidarios se preocupan por comprender a los estudiantes y sus problemas existentes para ayudarlos a encontrar soluciones a las dificultades, a realizarse de la manera más completa posible y a unirse a la sociedad de una manera positiva y responsable. En esta función, el propósito es establecer una conexión entre docentes y estudiantes para comprender mejor sus fortalezas y limitaciones, a fin de lograr su correcto posicionamiento.

d) Función no directiva

Los profesores animan a los alumnos a buscar la mejor forma de aprendizaje y comportamiento, no para establecer o regir principios morales, sino para criticar y justificar las políticas y procedimientos adoptados. Este no es un resultado extraño, sino el resultado de la investigación y la consideración.

e) Función facilitadora

En este rol, los docentes no tienen que difundir conocimientos, sino que deben crear y promover las condiciones para que los estudiantes adquieran conocimientos a través de sus propios esfuerzos y disposición. El conocimiento debe transferirse en circunstancias especiales y cuando sea necesario.

Justificación de la investigación

Este estudio es importante porque está considerando dos variables que juegan un papel significativo en el desarrollo social, pues actualmente se necesita conocer al director que labora en el centro educativo y al docente que se dedica al trabajo diario. Consideramos enfatizar el valor de las variables elegidas para el trabajo actual.

Esta investigación puede determinar las relaciones y la educación para la gestión y las estrategias docentes, aparte de de ayudar a gestionar mejor la institución en base a los resultados y mejorar el proceso de convertirla en una institución de calidad.

La planificación de los especialistas se refiere a la crisis organizativa y educativa que causa diferentes reacciones de las instituciones, dicen que algunos fueron visionarios, otros reactivos y parte de la negación periclitada en su misión.

Los paradigmas que ayer significaban las directrices sobrevivientes, hoy debe ser reemplazado por un nuevo paradigma visionario, por lo que cada institución educativa Debe tener un plan estratégico desarrollado o implementado a la capacidad de enseñar la gestión con uno de los principales talentos humanos de la alta gerencia puede permitir educación de vida y calidad institucional. Su solicitud es alcanzable porque permite una decisión educativas correcta que coincidan con los objetivos de la política del sistema educativo.

La investigación se lleva a cabo de acuerdo con el método científico, el método de descripción y el procedimiento de descripción del concepto de correlación, en el que el rigor de la investigación científica necesita resultados científicos que puedan explicar la relación entre dos variables de investigación.

Esta investigación es importante para la sociedad, ya que nos permite explicar el tipo la relación entre la gestión docente y las estrategias docentes CETPRO Héroe Mártires de Yarabamba y Quequeña - Arequipa, 2016, es decir **dos variables que juegan un papel importante en el desarrollo social** se establecen una gestión de la educación como una política del sistema de relación entre planificación, apoyo y asesoramiento, expresión y comunicación, así como la serie de actividades, interacciones, relaciones que constituyen el campo, recaen sobre la escuela y las estrategias de enseñanza. de trabajo de la materia, bajo ciertas condiciones históricas institucionales y sociales, es importante para la sociedad y el profesor.

Problema

El 23 de abril del 2013, en el Despacho Gerencial de la Gerencia Regional de Educación se reunieron el Gerente Regional de Educación de Arequipa, Mag. Marco Willyn Montañés Macedo, y el señor Comandante General de División Benigno Leonel Cabrera Pino de la III división del Ejército Peruano quienes estuvieron acompañados de Funcionarios y Jefes de ambas Instituciones, quienes firmaron el convenio interinstitucional, para la creación del Centro de Educación Técnico Productivo denominado “Héroes y Mártires de Yarabamba y Quequeña”.

El CETPRO se utiliza para la educación en tecnología de producción, denominado "Héroes y Mártires de Yarabamba y Quequeña", operando sobre la base de las instalaciones del Instituto Técnico Avanzado Pedro P. Díaz ubicado en el Distrito de Majes, Provincia de Caylloma, Región Arequipa la meta es el beneficio de los jóvenes y a otros del entornos a través del servicio militar voluntario, ya que está empezando a ofrecerse campos que se especializan en ganadería, producción agrícola, ingeniería automotriz, maquinaria y maquinaria pesada.

de funcionamiento tiene validez de cinco años (5) de a partir de la fecha de la firma, las dos instituciones asumen conjuntamente la responsabilidad de los servicios municipales y colaboran y trabajan juntas en las provincias de Caylloma Majes, Castilla, La Unión y Camaná, con el objetivo de promover el desarrollo y fortalecer las actividades productivas y sociales. Zona de Arequipa.

Educación técnica-productiva (CETPRO). Es una forma de educación que tiene como objetivo adquirir y desarrollar competencias laborales y empresariales desde la perspectiva del desarrollo sostenible, la competitividad y la humanidad, y promover una cultura innovadora que se adapte a las necesidades de las regiones, y sectores productivos de desarrollo regional.

Las necesidades educativas del país y los estudiantes locales. Varios principios de la gestión educativa en el campo de la organización sugieren que para lograr un buen trabajo en las escuelas es necesario realizar actividades de gestión, el desempeño académico y pedagógico, con el objetivo de mejorar la eficiencia lo que es esencial para alcanzar uno de los propósitos educativos.

Por lo tanto, hay una buena administración, la gestión académica resultan para lograr metas a medida para los centros educativo a corto y largo plazo.

El objetivo de este estudio es evaluar con precisión cómo se relaciona la gestión educativa con las estrategias docentes. Los maestros deben presentarse de manera oportuna y planificar de manera efectiva y eficiente y, al mismo tiempo, demostrar un buen trabajo.

En nuestro país, la Ley de Educación en su conjunto garantiza el responsable de una institución educativa es la máxima autoridad y representante de la misma ley. En este sentido, se encarga de la gestión, docencia, y cuenta con el entorno adecuado para la experiencia docente adecuada, para que los estudiantes puedan adquirir las habilidades necesarias.

La gestión eficaz incluye muchas áreas como planificación, dirección, coordinación y gestión. Por lo tanto, los directores deben estar preparados para trabajar en todas estas áreas y deben mejorar sus habilidades y conocimientos para trabajar correctamente. estas áreas.

En la mayoría de CETPRO público se reconoce una carga de falta de promoción y estímulo en la gestión, y de igual forma, las actividades educativas siempre evalúan resultados para sugerir la forma más efectiva de solucionar otros.

Esto puede ser muy peligroso en este caso, ya que el director de educación es responsable de asegurar que la inversión en el sistema educativo del país logre las metas y objetivos establecidos.

También encontrará que el sistema de gestión escolar está construido de la manera tradicional, las personas no están bien capacitadas y la mayoría de las herramientas de gestión no conocen la profundidad de principios de los programas administrativos y educativos. Técnica Productiva.

Ante la problemática planteo mi interrogante

¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión Educativa y la Estrategia docente en el CETPRO Héroes Mártires de Yarabamba y Quequeña - Arequipa, 2016?

Dentro de la conceptualización y operacionalización de variables tenemos:

Definición conceptual de Gestión Educativa

La gestión educativa es el conjunto articulado de acciones de conducción de un IEI que se llevará a cabo para lograr los objetivos contemplados en el Proyecto Institucional Estratégico (PEI).

Definición operacional de Gestión Educativa

La gestión es una serie de acciones de planificación, organización, dirección de ejecución, control y evaluación, que es fundamental para acciones educativas efectivas.

Definición conceptual:

Las estrategias de docentes son métodos para promover el aprendizaje intencionado, reflexivo, consciente y autorregulado a través de la conexión entre la emoción y la cognición, así como la interacción social y la comunicación, métodos que se rigen por sus propios objetivos y metas.

Definición operacional:

La estrategia y la gestión docente están estrechamente relacionadas, porque implica que la construcción social de la práctica de la institución escolar necesita considerar los siguientes aspectos: Individuos, instituciones, relaciones interpersonales, sociedad, docencia, valores.

Así mismo en la operacionalización de las variables tenemos:

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Gestión educativa	Planeamiento	Ordenamiento, sistematización, proyectos, recursos.	1 - 5
	Organización	Actividades Objetivos Institucionales	6 - 10
	Dirección	Liderazgo RRHH	11 - 13
	Control	Monitoreo Acompañamiento	14 - 16
	Evaluación	Comparación	17
	Ejecución	Seguimiento Comprobación	18 - 19
Estrategia docente	Personal	Vocación Proyección Satisfacción	1 - 12
	Institucional	Liderazgo Normas Cultura organizacional	13 - 24

	Interpersonal	Alumnos docentes Autoridades padres de familia	25 - 32
	Didáctica	Métodos Técnicas Coordinación	33 - 45
	Valoral	Explicitas Implícitas	46 - 58

Como hipótesis tenemos

La Gestión Educativa se relaciona de manera significativa con la Estrategia Docente en el CETPRO Héroes Mártires de Yarabamba y Quequeña - Arequipa, 2016.

Se presenta a continuación los objetivos planteados

Objetivo General

- Determinar la relación que existe entre la Gestión Educativa y la estrategia docente en el CETPRO Héroes Mártires de Yarabamba y Quequeña - Arequipa, 2016.

Objetivos Específicos

- Establecer la relación que existe entre la Evaluación de la Gestión Educativa y la estrategia docente en el CETPRO Héroes Mártires de Yarabamba y Quequeña - Arequipa, 2016.
- Establecer la relación que existe entre el planeamiento de la Gestión Educativa y la estrategia docente en el CETPRO Héroes Mártires de Yarabamba y Quequeña - Arequipa, 2016.
- Explicar la relación que existe entre la Organización de la Gestión Educativa y la estrategia docente en el CETPRO Héroes Mártires de Yarabamba y Quequeña - Arequipa, 2016.
- Establecer la relación que existe entre la dirección de la Gestión Educativa y la estrategia docente en el CETPRO Héroes Mártires de Yarabamba y Quequeña - Arequipa, 2016.
- Establecer la relación que existe entre la Ejecución de la Gestión Educativa y la estrategia docente en el CETPRO Héroes Mártires de Yarabamba y Quequeña - Arequipa, 2016.

- Establecer la relación entre el Control de la Gestión Educativa y la estrategia docente en el CETPRO Héroes Mártires de Yarabamba y Quequeña - Arequipa, 2016.

METODOLOGIA

Dentro de la metodología se presentó:

Tipo de investigación

El tipo de investigación fue descriptivo dada que no altero ninguna de las variables y se presentaron como tal. Hernandez, Fernandez y Baptista (2014).

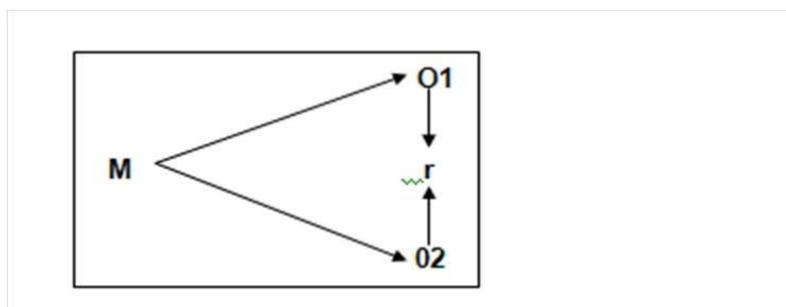
Diseño de investigación

El diseño de investigación es una respuesta al diseño descriptivo relevante, porque no manipula activamente ninguna variable, porque intenta establecer la relación entre las dos variables medidas en la muestra en un solo período de tiempo. Es decir, observar variables en el medio natural y luego analizarlas; según Hernández, Fernández y Batista (2014). La presentación del diseño de la investigación es la siguiente:

O1 (V.I.) = Gestión Educativa

O2 (V.D.) = Estrategia Docente

r = Relación entre variables



M=Muestra

Como población muestral se trabajo con 40 docentes del CETPRO Héroes Mártires de Yarabamba y Quequeña - Arequipa, 2016, con una población de 40 docentes.

Ins. Superior	Doc. Varones	Doc. Mujeres	Total
CETPRO	22	18	40

Dentro de la técnica se utilizó la encuesta que incluye preguntas relacionadas con cada variable relevante de la investigación.

a) Instrumentos

El instrumento que se aplicó para la recopilación de datos fue un cuestionario estructurado para aquellos que forman parte del objeto de estudio para recopilar todos los datos necesarios que ayudan a establecer directrices para el análisis de la relación entre la Gestión Educativa y la Estrategia Docente.

Confiabilidad

Para la validación del cuestionario “Gestión educativa” se utilizó el Alfa de Cronbach’s, el cual arrojó el siguiente resultado:

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.922	25

El coeficiente alfa es 0.922, por lo que nos está indicando que existe una alta confiabilidad en el cuestionario.

Para la validación del cuestionario de la “Estrategia docente” se utilizó el Alfa de Cronbach’s, el cual arrojó el siguiente resultado:

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.963	63

El coeficiente alfa es 0.963, por lo que nos está indicando que existe una alta confiabilidad en el cuestionario.

Para el procesamiento de la información se utilizó la estadística descriptiva e inferencial, la estadística descriptiva para elaborar la sistematización de datos en tablas de frecuencias simples y porcentuales y por último se hizo la comprobación a través de la prueba de correlación de Spearman en el SPSS.

RESULTADOS

Tabal 1

Relacion entre la Gestión Educativa con la Estrategia Docente en el CETPRO Héroes Mártires de Yarabamba y Quequeña - Arequipa, 2016.

Estrategia docente		Gestión Educativa
	Coeficiente Rho de Spearman	0.751 **
	Sig. (bilateral)	0.000
	n	40

Observe que el valor P (Sig) es 0.00 menor que 0.05, lo que se puede decir que existe relación entre la Gestión Educativa y la estrategia docente en el CETPRO Héroes Mártires de Yarabamba y Quequeña - Arequipa, 2016.

Tabla 2

Relación entre la evaluación de la Gestión Educativa y la Estrategia Docente en el CETPRO Héroes Mártires de Yarabamba y Quequeña - Arequipa, 2016.

Estrategia docente		Evaluación
	Coeficiente Rho de Spearman	0.558 **
	Sig. (bilateral)	0.000
	n	40

Observando que el valor de P (Sig) es 0.00 e inferior a 0.05, lo que nos permite decir que existe una relación entre la evaluación y las estrategias

docente. CETPRO Héroes Mártires de Yarabamba y Quequeña - Arequipa, 2016.

Tabla 3

Relación entre el planeamiento de la Gestión Educativa y la Estrategia Docente en el CETPRO Héroes Mártires de Yarabamba y Quequeña - Arequipa, 2016.

Estrategia docente		Planeación
	Coeficiente Rho de Spearman	0.649 **
	Sig. (bilateral)	0.000
	n	40

Se observa que el valor de P (Sig) es 0.00 menor que 0.05, lo que nos permite decir que existe una relación entre el plan y la estrategia docente. CETPRO Héroes Mártires de Yarabamba y Quequeña - Arequipa, 2016.

Tabla 4

Relación entre la organización de la Gestión Educativa y la Estrategia Docente en el CETPRO Héroes Mártires de Yarabamba y Quequeña - Arequipa, 2016.

Estrategia docente		Organización
	Coeficiente Rho de Spearman	0.643 **
	Sig. (bilateral)	0.000
	n	40

Observar que el valor de P (Sig) es 0.00 menor que 0.05, lo que nos permite decir que existe cierta relación entre la organización y la estrategia

docente. CETPRO Héroes Mártires de Yarabamba y Quequeña - Arequipa, 2016.

Tabla 5

Relación entre la dirección de la Gestión Educativa y la Estrategia Docente en el CETPRO Héroes Mártires de Yarabamba y Quequeña - Arequipa, 2016.

Estrategia docente		Dirección
	Coeficiente Rho de Spearman	0.666 **
	Sig. (bilateral)	0.000
	n	40

Observe que el valor de P (Sig) es 0.00 menor que 0.05, lo que nos permite decir que existe una relación entre dirección y estrategia docente CETPRO Héroes Mártires de Yarabamba y Quequeña - Arequipa, 2016.

Tabal 6

Relación entre la ejecución de la Gestión Educativa y la Estrategia Docente en el CETPRO Héroes Mártires de Yarabamba y Quequeña - Arequipa, 2016.

Estrategia docente		Ejecución
	Coeficiente Rho de Spearman	0.711 **
	Sig. (bilateral)	0.000
	n	40

Observar que el valor de P (Sig) es 0.00 y menor a 0.05, lo que nos permite decir que existe una relación entre la ejecución y la estrategia dedocente. CETPRO Héroes Mártires de Yarabamba y Quequeña - Arequipa, 2016.

Tabla 7

Relación entre el control de la Gestión Educativa y la Estrategia Docente en el CETPRO Héroes Mártires de Yarabamba y Quequeña - Arequipa, 2016.

Estrategia docente		Control
	Coeficiente Rho de Spearman	0.666 **
	Sig. (bilateral)	0.000
	n	40

Observando que el valor de P (Sig) es 0.00 menor que 0.05, se rechaza al 5% de confianza H_0 , lo que nos permite decir que existe una relación entre el control y la estrategia docente en el CETPRO Héroes Mártires de Yarabamba y Quequeña - Arequipa, 2016.

ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De acuerdo a la hipótesis planteada se comprueba la misma, mediante el estudio estadístico del coeficiente de correlación Rho de Spearman, se encuentran los siguientes resultados; valor de p es 0.00 al nivel de significancia de 0.05, de esta manera se acepta la hipótesis de investigación, lo que indica que existe una relación directa entre la gestión educativa y las estrategias de enseñanza.

De acuerdo a los repositorios podemos decir que se encontraron estudios que se relacionan con el presente resultado tales como:

González (2013). el directivo líder a cargo del desempeño del docentes en U. E. E . José Tadeo Monagas, llegó a las siguientes conclusiones:Esta investigación se ubica en el campo de la gestión educativa, sobre el Departamento de Sociología de la Educación y la situación docente. Considerando el liderazgo del director y el desempeño del docente como el objetivo general: Analizar el liderazgo del director y el trabajo del docente en la UEE José Tadeo Monagas en el estado Zulia Venezuela. Demostrando que las debilidades en el ejercicio de las habilidades de liderazgo del rdirector afectan el desempeño Por parte del docente, porque estas debilidades se manifestaron como una falta de orientación adecuada, lo que

dificultó su desempeño. Ideal para imponer la voluntad en la actividad. El estudio se basa en la definición del autor. El autor describe el liderazgo como un sistema de liderazgo eficaz y una posición de liderazgo eficiente donde algunas personas promueven el movimiento del grupo hacia un objetivo común a través de sus propias acciones, y también definen el desempeño laboral general del docente y las habilidades demostradas por los profesores en el trabajo. Metodológicamente, fue descriptivo, no experimental, transversal la población está formada por 02 directivos y 22 miembros profesores. El instrumento es una escala que consta de 21 ítems. La verificación se basa en el juicio de expertos y la confiabilidad del coeficiente alfa de Cronbach es 0,97. La conclusión es que los directores no implementan estilos de liderazgo que conduzcan a mejorar el desempeño docente porque no permiten que los empleados participen en las Decisiones relacionadas con el bienestar de la institución escolar. Se recomienda ejercitar la capacidad de liderazgo para responder a los requerimientos de los talentos institucionales, orientarlos para lograr las metas institucionales, establecer un grupo docente basado en la convivencia del liderazgo del campus y empoderar a los profesores a realizar actividades.

Rojas y Gonzales (2015) Tuvo como propósito el diseño e implementación de estrategias de Gestión Educativa, se trabajó con una investigación mixta, según Hernández, Fernández y Baptista (2010), esto significa recolectar, analizar y vincular cada dato cuantitativo y cualitativo del tema planteado. Como técnica se tomó en cuenta a la observación y como instrumentos se usaron las encuestas, el diseño de cartografías sociales. Al término de este trabajo se llegaron las siguientes conclusiones: es necesario el logro de un proyecto a partir de diagnósticos centrados en ejercicios de cartografías sociales, dado a lo que se encuentra un nivel vulnerable. Es importante lograr proyectos partiendo de un diagnóstico centrado en un ejercicio de cartografía social, debido a que el muestra niveles de vulnerabilidad e incidencias en cada condición de estilo de vida; estos tipos de proyectos reemplazan las escasas ofertas educativas ante las demandas; las estrategias son alternativas para formar en cuanto a las productividades atendiendo métodos que formen a los que no llegan a formarse en las universidades. Esto va a permitir llevar una niñez y adolescencia con bastante tranquilidad, y con muchas oportunidades.

Rodríguez (2013) Su propósito fue el análisis de los niveles de Calidad Reflexiva de los maestros y los cambios percibidos en cada practica educativa, en los marcos de las experiencias de reflexiones docentes con respecto a las innovaciones educativas, apoyados en los usos de portafolios; fue un estudio correlacional, su técnica la observación, su instrumento la encuesta, llega a las conclusiones siguientes: se encontró en algunos profesores la falta de uso del conocimiento pedagógico aprendido cuando era estudiante, ello no le permite contar con perspectivas amplias y profundas con respecto a la mejora que se van logrando, esto sin tomar en cuenta las causas externas, como tal los entornos académicos, institucionales. Entonces las lecciones mas adelante serán las de innovación, las Por lo tanto la lección para el futuro es que las directrices para la Innovación, las guías para elaborar los portafolios y la intervención de la tutoria que debe estar presente en cada aspecto en el logro de orientación a los maestros de los niveles de reflexiones superficiales a los niveles pedagógicos.

Chipana (2015) su propósito fue determinar las relaciones que existen de las gestiones pedagógicas y las calidades educativas en la UGEL, fue un estudio de tipo correlacional, la técnica empleada fue la observación y el instrumento la encuesta, al termino de este estudio se concluye que existen relaciones directas y positivas de las variables Gestión Pedagógica y Calidad de Aprendizajes, en cada UGEL, confirmándose entre cada encuestado y analizando los contenidos de comprensiones lectoras destacadas en los grupos, así mismo las relaciones de las gestiones de Diversificación Curricular y los Estandares de Aprendizaje, por tanto las relaciones son significativas y directas.

Tapia (2014) su propósito fue determinar las percepciones de los maestros, relacionándose con la Calidad de la Gestión Educativa y el nivel de eficacias de la Gestión Pedagógica, fue un estudio correlacional, la técnica utilizada fue la observación y el instrumento la encuesta, al termino se concluye que según las percepciones de los maestros existe relaciones significativas de la Calidad de la Gestión Directiva y el nivel de eficacia en la Gestión Pedagógica, igualmente se determino las relaciones significativas del Liderazgo Directivo y la eficacia del Proceso de Planificación Curricular.

Ramírez (2012). En su tesis "Formación y Práctica de la Educación Primaria", llegó a las siguientes conclusiones: A través de su labor, el docente se considera uno de los principales impulsores de la realización de proyectos educativos que

puedan dar respuesta a la demandas de estos tiempos. Porque a pesar de que vivimos en estos momentos, la educación sigue considerando una de las herramientas que permite a los hombres adaptarse y aprovechar los beneficios del desarrollo científico y tecnológico. Lo importante es que las escuelas se adapten a los requisitos de esta sociedad en términos de cambio constante y generen conocimientos, habilidades, y aprendizaje en el campo, para que sea posible una mejor interacción entre las personas y los orígenes.

No obstante, el sistema suele realizar una serie de cursos o formación en consultoría para profesionales de la educación en servicio de diferentes épocas del año escolar, para resolver o afrontar determinados problemas relacionados con la práctica diaria, o contenido relacionado con el plan actual y el método teórico del plan. Sin embargo, estas estrategias no se implementan correctamente. Son sistémicos, generalmente caracterizados por programas que no representan un proceso, y lo más importante, no ejercen la autoridad necesaria para cambiar el proceso educativo que se desarrolla en el aula. La experiencia del docente es complicado. En los últimos años se ha propuesto una reorientación de la metodología teórica. Por otro lado, sigue dominando el concepto constructivista del proceso educativo. El método de enseñanza tradicional, esto se debe principalmente a que una gran cantidad de docentes tienen al menos 15 años de experiencia en el servicio. Por tanto, en su formación inicial, prevaleció este paradigma, pero también porque no han recibido el proceso de formación continua les permite adoptar nuevas sugerencias didácticas destinadas a mejorar el proceso educativo. Pero una cuestión importante a tener en cuenta es que no existe un plan eficaz para involucrarlos realmente en el proceso de formación continua.

Yábar (2013). En su tesis; Gestión Educativa de la Institución Privada de Santa Isabel en -Cercado de Lima y su relación con la práctica de enseñanza, establece: La década de la década de 1990 trajo un nuevo concepto, que, últimamente, es cada vez más importante como determinar las actividades educativas. Es el concepto de gestión, que se refiere a diferentes insumos que estimulan la intervención en las organizaciones y las operaciones modo de unidad educativa. La gestión docente se considera una serie de procesos teóricos prácticos que se integran directa e indirectamente en el sistema educativo con las tareas sociales; el IEP St. Isabel de Hungría está acostumbrada a los desafíos del trabajo de alta calidad en el aula. De esta manera, la gestión educativa quiere responder a sus

necesidades reales y se convertirá en el motor interno de su proyecto educativo. Porque el capital más importante está formado por los participantes educativos más importantes considerar los aspectos relevantes que afectan la práctica diaria, las expresiones, la conciencia respecto a su situación y las principales situaciones a las que se enfrentan. Gestion docente esto está directamente relacionado con el éxito de los empleados y la gestión es la base del éxito del equipo. Finalmente, el director y toda la comunidad educativa, padres y estudiantes. La conclusión es que dado el valor P observado (Sig) 0.00 no superó 0.05 y H_0 fue rechazado con un nivel de confianza del 5%, por lo que Spearman R^2 alcanzó 0.56.4 y el 56.40% de la "practica docente" se convirtió en "Gestión educativa".

Gutierrez (2016) Tuvo como propósito Determinar las relaciones entre la Gestion Institucional y el Desempeño Laboral Docente, fue un estudio no experimental, diseño Correlacional, la población muestral conformada por 55 maestros, la técnica fue la observación y el instrumento el cuestionario, dentro de las conclusiones encontramos: que existe una relación directa entre la Gestion Institucional y el Desempeño Laboral Docente, este estudio da las pautas en el establecimiento de cada prioridad de mejora en la Gestion Institucional y en el Desempeño Docente.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

1. Existe relación directa entre la gestión académica y las estrategias educativas en el CETPRO Héroes Mártires de Yarabamba y Quequeña - Arequipa, 2016. Esto se debe a que se observó que el valor de P (Sig.) 0,00 era menor que 0,05 y la correlación era 0,751. Esto sugiere que hay una alta relación directa y proporcional.
2. Existe relación directa entre la evaluación y el conocimiento de gestión y estrategia docente en el CETPRO Héroes Mártires de Yarabamba y Quequeña - Arequipa, 2016. Valor de p (Sig.) 0,00, mayor que 0,05 y una precisión de 0,555 indica una correlación moderada.
3. Existe relación directa entre el planteamiento de gestión educativa y la estrategia docente en el CETPRO Héroes Mártires de Yarabamba y Quequeña - Arequipa, 2016. Esto se debe a que se observó que el valor P (Sig.) 0,00 era 0,05 o superior y la precisión alcanzó 0,649. Esto demuestra que existe una relación modesta y proporcional.
4. Existe relación directa entre el planteamiento de gestión educativa y la Práctica Docente en el CETPRO Héroes Mártires de Yarabamba y Quequeña - Arequipa, 2016. Porque el valor observado de P (Sig) de 0.00 no excede de 0.05 05 y la precisión alcanza 0.643 lo que indica una relación moderada y directa y proporcional.
5. Debido a que el valor P (sig) de 0.00 es menor que 0.05, lo que indica una correlación entre los organización de control educativo y la practica docente en el CETPRO Héroes Mártires de Yarabamba y Quequeña - Arequipa, 2016 y la correlación es 0.643 indica que existe relación moderada y directa proporcional.
6. Se ha demostrado que existe una relación entre la dirección de la gestión educativa relacionada con el desarrollo de la práctica educativa, los aspectos positivos sobre la base del control, la conformidad del plan de programación y el

informe de los estudiantes y maestros es el valor P (sig) de 0.00 en menos de 0.05 se han descrito la correlación es 0.643 indica que existe una relación proporcional moderada y proporcional.

7. Existe relación entre la Ejecución de la gestión educativa y la estrategia docente en el CETPRO Héroes Mártires de Yarabamba y Quequeña - Arequipa, 2016, siendo P valor (sig) de 0.00 menor que 0.05 y la correlación es 0.711 indica que existe relación fuerte y directa proporcional.
8. Existe relación entre la gestión educativa y la estrategia docente en el CETPRO Héroes Mártires de Yarabamba y Quequeña - Arequipa, 2016, siendo P valor (sig) de 0.00 menor que 0.05 y la correlación es 0.666. Indica que existe una relación proporcional moderada y directa.

RECOMENDACIONES

1. Integrar actividades colaborativas que permitan a los directivos y educadores participar en las decisiones educativas con el objetivo de alcanzar las metas de la IIEE.
2. Publicamos los resultados de nuestras actividades con regularidad o las evaluaciones de las instituciones por encima de la IIEE.
3. Promover una actitud positiva, brindar garantías financieras, habilidades o distinciones diversas a los estudiantes, y motivarlos a continuar mejorando sus actividades educativas mientras imponen impuestos especiales.
4. Informar los resultados obtenidos de las observaciones en el aula y las visitas programadas según el sistema de seguimiento.
5. Animar a los maestros a participar en planes de trabajo, producir resultados, desempeñar roles, monitorear el cumplimiento y lograr las metas establecidas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Achilli (2005) *Enseñanza y diversidad socioculturales*. Argentina. Homo sapiens editorial.
- Acosta (1986) "*Estudio situacional y propuesto para la mejora de las oficinas administrativas en las instituciones públicas del gobierno central de Iquitos*". UNAP, Iquitos - Perú.
- Aguerrando (2000) *La calidad de la educación. Ejes para su definición y evaluación. Programa de calidad de calidad y diccionario*. Organización de los Estados Iberoamericanos para la educación, la ciencia y la cultura.
- Alvarado (2005) *Gestión de la educación. Enfoques y procesos. Fondo de desarrollo* editorial, primera edición. Lima, Perú. PP. 217.
- Ander (2006) *Planificación educativa. Conceptos, métodos, estrategias y técnicas para educadores*. Argentina Páginas. 298.
- Arana (1998). *Principios y procesos de gestión educativa*. Colección educativa. Editorial San Marcos. Lima, Perú. Páginas. 232.
- Arribasplata, Quintana (2001). *Educación en valores*. Editorial San Marcos. Lima, Perú. Páginas. 198.
- Calero (1992). *Supervisión educativa integral*. Editorial San Marcos. Lima, Perú. Páginas. 328.
- Calero (2006) *para modernizar la administración en educación* Publicación de "San Marcos", Lima Perú.
- Casassus (1998) *Sobre la práctica y la teoría de la gestión: condiciones conceptuales para analizar los cambios en la gestión de los sistemas educativos*.
- Chipana (2015). *Gestión pedagógica y la calidad educativa en las unidades de gestión educativa local de san Román y Azángaro*.
- Díaz (1999) *Estrategias de enseñanza para el aprendizaje importante*, México, McGraw Hill. tipo. 5.
- Farro (1995) *Gestión de centros educativos. Hacia la calidad total*. Lima, Perú. PP. 267.

- Farro (2010) *Planificación estratégica para instituciones educativas de calidad*.
Lima, Perú. P.p 195.
- Fierro, Fortut, Roses (2009). *Transformando la práctica de enseñanza. Una propuesta basada en la investigación de acción*. México: Paidós. Capítulos 1 y 2
- Gimeno, y Pérez (2002) *Comprender, cambiarla enseñanza* Morata en Madrid.
- Gutierrez (2016) *Gestión institucional y su relación con el desempeño laboral docente de educación básica regular del distrito de Mache – 2016*
- Rojas y Gonzales (2015) *Estrategia de gestión educativa para transformar la convivencia en el colegio Eduardo Umaña Luna de la Localidad Octava de Kennedy*
- Rodríguez (2013). *El desarrollo de la práctica reflexiva sobre el quehacer docente, apoyada en el uso de un portafolio digital, en el marco de un programa de formación para académicos de la Universidad Centroamericana de Nicaragua*.
- Rosenblatt (1996) *En "Derecho comercial mediante la lectura y la escritura": Alfabetización. Texto en contexto # 1 (p. 16-67)*. Buenos Aires: Lectura y vivir.
- Saussure (2006). *Lingüística general*. Traducido por Amado Alonso, Introducción, Memo, Número 24, Editado por Rosada. Libera el libro.
- Tapia (2015) *Percepción de los docentes sobre la calidad de la gestión directiva y su relación con la eficacia de la gestión pedagógica en la institución educativa "san Juan" del distrito de san Juan de Miraflores-lima*

Anexos

INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS GESTION EDUCATIVA

I. DATOS GENERALES: Por favor, marque con una X su respuesta.

II. INDICACIONES: A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, marcando con una (X) la respuesta que considere correcta:

En inicio (1)

Medianamente Completo (2)

Completo (3)

Nº	ITEMS	1	2	3
Planeación				
01	¿La Institución educativa cuenta con PEI?			
02	El PEI se encuentra disponible			
03	¿El PEI cuenta con una misión realista, capaz de lograrse con los esfuerzos solamente de los integrantes del CETPROP?			
04	El PEI cuenta con una visión alcanzable, capaz de lograrse con los esfuerzos institucionales.			
05	El PEI cuenta con un diagnostico situacional adecuado.			
06	¿Participo en la elaboración del diagnóstico situacional de la Institución Educativa?			
07	¿Se ha realizado un FODA?			
08	El FODA se encuentra correctamente realizado.			
09	¿La supervisión al docente en aula se realiza en forma oportuna y permanente?			
Integración				
10	La dirección ha realizado reclutamiento y selección de personal adecuado			
11	¿La dirección ha generado un buen clima institucional?			
12	¿Tiene conocimiento que la dirección ha realizado capacitación al personal administrativo y de servicio?			
13	¿La dirección ha realizado control de la productividad y la premiación oportuna?			
Dirección				

14	¿Usted considera que la dirección ha cumplido con el plan del PEI?			
15	¿Usted considera que la dirección toma decisiones de mando?			
Control				
16	Usted considera que la dirección establece diagnósticos continuos de las actividades			
17	¿Usted considera que la dirección supervisa y evalúa las actividades del personal a su cargo?			
18	¿Usted considera que la dirección realiza la corrección de las actividades sin están mal realizadas?			
19	Usted considera que la dirección propone y sugiere alternativas administrativas.			

BASE DE DATOS

1	D.PLANEACION						D. INTEGRACION					D.DIREC				D.CONT.				D.EJ		D. CONT			PT			
	N°	I1	I2	I3	I4	I5	Ptje	I6	I7	I8	I9	I10	Ptje	I11	I12	I13	Ptje	I14	I15	I16	Ptje	I17	Ptje	I18		I19	Ptje	
2	1	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	3	3	6	57
3	2	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	2	2	4	38
4	3	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	3	3	6	57
5	4	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	3	3	6	57
6	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	19
7	6	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	2	2	4	38
8	7	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	3	3	6	57
9	8	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	2	2	4	38
10	9	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	19
11	10	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	3	3	6	57
12	11	2	2	2	2	2	10	1	1	1	1	1	5	2	2	2	6	3	3	3	9	2	2	1	1	1	2	34
13	12	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	2	2	4	38
14	13	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	3	3	6	57
15	14	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	1	1	1	3	2	2	2	6	1	1	1	2	2	4	34
16	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	3	3	6	57
17	16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	3	3	6	57
18	17	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	2	2	4	38
19	18	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	19
20	19	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	3	3	6	57
21	20	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	2	2	4	38
22	21	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	2	2	4	38
23	22	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	2	2	4	38
24	23	2	2	2	2	1	9	1	1	1	1	1	5	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	23
25	24	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	2	2	2	4	38
26	25	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	3	3	6	57
27	26	3	3	3	3	2	14	1	1	1	1	2	6	2	2	3	7	3	3	2	8	1	1	2	2	2	4	43
28	27	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	2	8	2	2	2	2	2	4	53
29	28	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	2	2	4	38
30	29	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	19
31	30	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	19
32	31	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	2	8	2	2	2	6	2	2	2	2	2	4	50
33	32	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	19
34	33	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	19
35	34	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	14	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	2	2	4	47
36	35	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	19
37	36	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	2	2	4	38
38	37	3	3	3	3	2	14	2	2	2	2	2	10	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	2	2	4	42
39	38	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	2	2	4	38
40	39	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	3	3	6	57

CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE ESTRATEGIA DOCENTE

Estimado Docente:

Esta encuesta tiene por finalidad recoger algunos datos con los cuales nos permitirá hacer una investigación sobre la estrategia docente.

Le hacemos recordar que esta encuesta es anónima, así que, por favor trata de que la información que nos brindes sea lo más sincera posible.

Agradecemos anticipadamente tu participación y colaboración.

Sus valores son:

Pocas veces (1)

Muchas veces (2)

Siempre (3)

Nº	ITEMS	1	2	3
PERSONAL				
01	Da la oportunidad a los alumnos a que expresen sus ideas			
02	Promueve entre alumnos la confianza en sí mismos para aprender la materia.			
03	Es receptivo a nuevas ideas y puntos de vista expresados por los alumnos			
04	Mantiene un ambiente de confianza en el grupo			
05	Es puntual al iniciar sus clases			
06	Hace que sus alumnos se interesen en su materia			
07	Mantiene un trato amable con sus alumnos			
08	Es puntual al terminar sus clases			
09	Promueve la creatividad de los alumnos			
10	Tiene un adecuado control de grupo			
11	Tiene disponibilidad para ayudar a los alumnos			
12	Está interesado por el aprendizaje de los alumnos			
INSTITUCIONAL				
1	La IIEE cuenta con una misión establecida			
2	Los docentes conocen la Misión			
3	La IIEE cuenta con una Visión			
4	Se cumple la misión establecida			
5	El director conoce la visión de la IIEE			
6	Los docentes conocen la visión de la IIEE			
7	Se cumplen las expectativas de la Visión			
8	Existe un reglamento interno en la IIEE			
9	Se les da a conocer a toda la comunidad estudiantil el reglamento			
10	Las instalaciones están en buenas condiciones			
11	Las aulas son suficientes para la cantidad de los alumnos			
12	Los recursos y material didáctico son suficientes			
INTERPERSONAL				
1	El director conoce la visión de la IIEE			
2	Los docentes conocen la visión de la IIEE			
3	Se cumplen las expectativas de la Visión			
4	Existe un reglamento interno en la IIEE			

5	Se les da a conocer a toda la comunidad estudiantil el reglamento			
6	Las instalaciones están en buenas condiciones			
7	Considera importante las relaciones humanas			
8	Toma en cuenta a padres de familia, docentes, director y alumnos			
DIDACTICA				
1	Recomienda bibliografía apropiada para la materia			
2	Promueve en los alumnos el desarrollo de un pensamiento crítico sobre los temas del curso			
3	Sabe conducir al grupo al aplicar diversas técnicas de enseñanza			
4	Asigna tareas, trabajos extras que van de acuerdo con los objetivos de la materia			
5	Presenta los contenidos de la materia en forma clara y ordenada			
6	Adapta el curso a las necesidades de los alumnos			
7	Promueve la participación activa de los alumnos en la clase			
8	Genera la crítica entre los alumnos al exponer en clase			
9	Adecua la materia a los conocimientos previos de sus alumnos			
10	Promueve la investigación de contenidos para tener conocimientos previos			
11	Realiza investigaciones con sus alumnos para conocer sucesos actuales que sean de referencia a los contenidos del curso.			
12	Realiza lluvia de ideas, para conocer que aprendió de lo visto en la materia			
13	Da ejemplos útiles al impartir su clase			
VALORAL				
1	Promueve el mutuo respeto entre profesor y alumnos			
2	Mantiene un trato amable con sus alumnos			
3	Mantiene la disciplina en el salón			
4	Promueve la creatividad en los alumnos			
5	Es justo al calificar exámenes, tareas y trabajos de los alumnos			
6	Tiene disponibilidad para ayudar a los alumnos			
7	Está interesado por el aprendizaje de sus alumnos			
8	Promueve el respeto entre sus alumnos			
9	Que tan importante es el aprendizaje de sus alumnos			
10	Promueve responsabilidad de sus alumnos			
11	Es congruente en sus clases			
12	Trata de mantener preparado para cualquier duda que tengan sus alumnos			
13	Prepara sus clases con contenidos actuales			

Cuestionario de gestión educativa.

Ítems del cuestionario; el cuestionario cuenta con 19 Ítems, dividido en seis partes, cada dimensión representa el tema en materia de investigación

Nivel	Gestión	Factores de la gestión educativa					
	educativa	Ejecución	Planeación	Organización	Evaluación	Dirección	Control
	Rango	Rango	Rango	Rango	Rango	Rango	Rango
Completa	44 -57	31 - 39	10 - 12	13 - 15	10 - 12	6 - 6	10 - 12
Medio	33 - 43	22 - 30	7 - 9	9 - 12	7 - 9	4 - 5	7 - 9
Inicio	19 - 32	9 - 13	2 - 4	3 - 5	2 - 4	1 - 2	2 - 4

Cuestionario Estrategia docente

El cuestionario consta de 58 ítems cerrados y está escrito en forma de declaraciones afirmativas. El docente debe expresar el grado de acuerdo o desacuerdo. El rango de puntuación es de 1 a 3, donde 1 representa el grado más bajo basado en el contenido de la frase, y 3 la puntuación más altas.

El cuestionario se organiza según las dimensiones de la estrategia docente: individuo, institución, relación interpersonal, docencia y valor.

Nivel	Estrategia	Dimensiones de la estrategia docente				
	docente	Personal	Institucional	Interpersonal	Didáctica	Valoral
	Rango	Rango	Rango	Rango	Rango	Rango
Muy buena	136 - 174	29 - 36	29 - 36	20 - 24	31 - 39	31 - 39
Buena	97 - 137	21 - 28	21 - 28	14 - 19	22 - 30	22 - 30
Regular	58 - 96	12 - 20	12 - 20	8 - 13	13 - 21	13 - 21

b) Propiedades de los instrumentos

La validez. Los instrumentos han pasado a través de un proceso de validez del contenido para una mayor efectividad y medidas lo que hemos propuesto.

Con validez, es posible determinar la revisión de la representación del contenido, la comparación entre el indicador y el ítem que mide la variable correspondiente.

La verificación del instrumento se realiza a partir del marco teórico, que considera la categoría de "validez de contenido". Utilizando el procedimiento de

juicio de expertos calificados, determinan el coeficiente de confiabilidad a través del análisis y evaluación de varios ítems del instrumento.

Se entregó un formulario a los expertos y se les pidió que realizaran una evaluación general del instrumento. Para ello, se les solicita expresar su opinión sobre diversos aspectos, tales como: Claridad, objetividad, status, organización, adecuación, intencionalidad, consistencia, continuidad, metodología

De los resultados del procesamiento se puede concluir que estos dos cuestionarios son efectivos, con un promedio de 85% en gestión educativa y 83% en estrategias

docente.

Tabla 1 Opinión de expertos para la validación del Cuestionario sobre la gestión educativa.

Fuente: Informes de expertos sobre validez y aplicabilidad del instrumento.

EXPERTOS INFORMANTES INDICADORES	E CRITERIOS	Juan	Adrián	Narciso	Lolo
		Mg. Carlos Valenzuela	Dr. Quispe Andía	Dr. Fernández Saucedo	Dr. Caballero Cifuentes
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	90	85	90	85
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.	90	80	90	80
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.	85	80	85	80
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre variables e indicadores.	85	80	85	80
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	90	85	90	89
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos sobre la Gestión educativa.	90	80	80	80
CONSISTENCIA	Consistencia entre la formulación del problema, objetivos y la hipótesis.	90	89	80	80
COHERENCIA	De índices, indicadores y las dimensiones.	90	85	85	80
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.	85	85	85	81
TOTALES		88%	83%	85%	82%
MEDIA DE VALIDACIÓN		85%			

Tabla 2 Opinión de expertos para la validación del cuestionario de estrategia docente.

Fuente: Informes de expertos sobre validez y aplicabilidad del instrumento.

EXPERTOS INFORMANTES E INDICADORES	CRITERIOS	Mg. Juan Carlos Valenzuela	Dr. Adrián Quispe Andía	Dr. Narciso Fernández Saucedo	Dr. Lolo Caballero Cifuentes
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	78	80	80	85
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.	75	80	85	90
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.	85	80	85	80
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre variables e indicadores.	80	80	85	90
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	80	75	80	80
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos sobre la estrategia docente.	80	80	80	80
CONSISTENCIA	Consistencia entre la formulación del problema, objetivos y la hipótesis.	80	85	80	90
COHERENCIA	De índices, indicadores y las dimensiones.	80	80	85	80
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.	85	85	85	90
TOTALES		80%	81%	83%	87%
MEDIA DE VALIDACIÓN		83%			

Base de datos

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Obj. Grales y Esp.	Hipotesis	Variables	Metodologia de la Inv.
<p>¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión Educativa y la Estrategia docente en el CETPRO Héroes Mártires de Yarabamba y Quequeña - Arequipa, 2016?</p>	<p>Objetivo General</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar la relación que existe entre la Gestión Educativa y la estrategia docente en el CETPRO Héroes Mártires de Yarabamba y Quequeña - Arequipa, 2016. <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> -Establecer la relación que existe entre la Evaluación de la Gestión Educativa y la estrategia docente en el CETPRO Héroes Mártires de Yarabamba y Quequeña - Arequipa, 2016. -Establecer la relación que existe entre el planeamiento de la Gestión Educativa y la estrategia docente en el CETPRO Héroes Mártires de Yarabamba y Quequeña - Arequipa, 2016. -Explicar la relación que existe entre la Organización de la Gestión Educativa y la estrategia docente en el CETPRO Héroes Mártires de Yarabamba y Quequeña - Arequipa, 2016. -Establecer la relación que existe entre la dirección de la Gestión Educativa y la estrategia docente en el CETPRO Héroes Mártires de Yarabamba y Quequeña - Arequipa, 2016. -Establecer la relación que existe entre la Ejecución de la Gestión Educativa y la estrategia docente en el CETPRO Héroes Mártires de Yarabamba y Quequeña - Arequipa, 2016. -Establecer la relación entre el Control de la Gestión Educativa y la estrategia docente en el CETPRO Héroes Mártires de Yarabamba y Quequeña - Arequipa, 2016. 	<p>La Gestión Educativa se relaciona de manera significativa con la Estrategia Docente en el CETPRO Héroes Mártires de Yarabamba y Quequeña - Arequipa, 2016.</p>	<p>Gestion Educativa</p> <p>Estrategia docente</p>	<p>Tipo de investigación</p> <p>El tipo de investigación fue descriptivo dada que no altero ninguna de las variables y se presentaron como tal. Hernandez, Fernandez y Baptista (2014).</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>El diseño de investigación es una respuesta al diseño descriptivo relevante, porque no manipula activamente ninguna variable, porque intenta establecer la relación entre las dos variables medidas en la muestra en un solo período de tiempo. Es decir, observar variables en el medio natural y luego analizarlas; según Hernández, Fernández y Batista (2014). La presentación del diseño de la investigación es la siguiente:</p> <p>O1 (V.I.) = Gestión Educativa</p> <p>O2 (V.D.) = Estrategia Docente</p> <p>r = Relación entre variables</p> <p>M=Muestra</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph LR M[M] --> O1[O1] M --> O2[O2] O1 <-.-> r O2 </pre> </div>

				Como población muestral se trabajo con 40 docentes del CETPRO Héroes Mártires de Yarabamba y Quequeña - Arequipa, 2016, con una población de 40 docentes.
--	--	--	--	---

