

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



**Estrategias innovadoras para
mejorar la gestión institucional, Institución Educativa José
Macedo del Distrito de
Macusani-Puno;2019**

Tesis para obtener el Grado de Maestro en educación con mención en
Docencia Universitaria e Investigación Pedagógica

Autor
Gutierrez Ccari, Beato

Asesor
Boris Villanque, Alegre

Código Orcid-Asesor
0000-0002-1449-6989

Chimbote – Perú

2022

Palabras clave

Tema	Estrategias innovadoras
Especialidad	Educación

Key Words

Topic	Innovative strategies
Specialty	Education

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	ÁREA	SUBÁREA	DISCIPLINA
Teoría y métodos educativos	Ciencias Sociales	Ciencias de la Educación	Educación General.

RESUMEN

La presente investigación titulada diseño de estrategias innovadoras para mejorar la gestión institucional en la I.E. José Macedo del distrito de Macusani, Puno-2019, tuvo como objetivo diseñar estrategias innovadoras para dar solución a la problemática observada de la deficiente gestión institucional y plantear como alternativa de solución un conjunto de estrategias innovadoras las cuales conlleven a mejorar la gestión institucional, para ello se utilizó la investigación descriptiva aplicando el diseño descriptivo simple el cual consistió en observar y describir la problemática observada, se utilizó como técnica para la recolección de datos la encuesta a través de la aplicación de un cuestionario de preguntas el cual fue aplicado a la comunidad educativa de la institución, donde se alcanzó los siguientes resultados; la mayoría de los encuestados manifestó que el Director no muestra las aptitudes de un liderazgo eficiente al no mostrar solidaridad, orientar a los miembros de la comunidad educativa en el trabajo que realizan, al no poseer conocimientos suficientes al momento de cumplir sus funciones, etc.

ABSTRACT

This research titled design innovative strategies to improve corporate governance in the IE Jose Macedo del distrito de Macusani , Puno-2019, aimed to design innovative strategies to solve the problems observed weak institutional management and propose as an alternative solution a set of innovative strategies which lead to improve the governance, for this descriptive research using simple descriptive design which was to observe and describe the problems observed was used, was used as a technique for data collection survey by the application of a questionnaire which was applied to the educational community of the institution, where the following results were reached; Most respondents stated that the director does not show the skills of effective leadership by not showing solidarity, guide members of the educational community in their work, not have sufficient knowledge when fulfilling their duties, etc.

ÍNDICE

Resumen	iv
Abstract.....	vi
Índice de contenidos	viii
Índice de cuadros	xii
Índice de gráficos.....	xiii
1.1. Antecedentes.....	01
1.2.1. Problema	02
1.2.1.1 General	02
1.2.1.2. Problemas específicos	02
1.2.2. Preguntas de investigación	02
1.2.2.1. General.....	02
1.2.2.2. Estadísticas.....	03
1.3. Justificación	03
1.4. Objetivos de la investigación.....	04
1.4.1. Objetivo general	04
1.4.2. Objetivos específicos.....	04
1.5. Estado actual del Problema	04
1.6. Formulación de la hipótesis	06
1.6.1. Hipótesis general	06
1.6.2. Hipótesis específicas.....	06
1.7. Operacionalización de las variables.....	07
3.2. Tipo de investigación	41
3.2.1. Por su ubicación temporal en el problema.....	41
3.2.2. Por su finalidad.....	41
3.2.3. Por el tiempo que comprende institucional	42
3.2.4. Por el ámbito en el que tiene lugar	42
3.2.5. Por el nivel de profundización.....	42
3.2.6. Por el enfoque.....	42
3.2.7. Por la dimensión del objeto de estudio	42

3.2.8. Por la perspectiva temporal	42
3.3. Diseño de investigación	43
3.4. Método de investigación	43
3.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos	44
3.5.1. Técnicas	44
3.5.2. Instrumentos	44
3.6. Población y Muestra	44
3.7. Técnicas de procesamiento estadístico de la información	45
4.1. Análisis e interpretación de resultados	46
CONCLUSIONES	75
RECOMENDACIONES.....	77
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	78
ANEXOS	81

ÍNDICE DE TABLAS

CUADRO N° 1	46
LIDERAZGO EFICIENTE	
CUADRO N° 2	49
PLANIFICACIÓN ADECUADA	
CUADRO N° 3	52
CULTURA ORGANIZACIONAL	
CUADRO N° 4	54
COMUNICACIÓN ADECUADA	
CUADRO N° 5	56
EJECUCIÓN RÁPIDA	
CUADRO N° 6	58
CUADRO RESUMEN	

ÍNDICE DE FIGURAS

GRAFICO N° 1	47
LIDERAZGO EFICIENTE	
GRAFICO N° 2	50
PLANIFICACIÓN ADECUADA	
GRAFICO N° 3	52
CULTURA ORGANIZACIONAL	
GRAFICO N° 4	54
COMUNICACIÓN ADECUADA	
GRAFICO N° 5	56
EJECUCIÓN RÁPIDA	
GRAFICO N° 6	58
CUADRO RESUMEN	

INTRODUCCIÓN

1.- Antecedentes y Fundamentación Científica

Muñoz y Llanos (2018) en su investigación “Estrategias innovadoras para la generación de nuevos proyectos tecnológicos y educativos” – Caso de estudio de la empresa Clear Minds Consultores Cia. en la ciudad de Quito, tiene como objetivo definir estrategias innovadoras para desarrollar proyectos tecnológicos. Tuvo un estudio descriptivo, que se desarrolló en tres fases revisión de bibliográfica, recolección de procesos de datos, presentación de resultados. Llegaron a las conclusiones que las instituciones educativas propicien a inculcar ideas innovadoras en el ámbito educativo desarrollando las estrategias innovadoras generando ideas nuevas y creativas.

Quintana (2018) en su investigación “Calidad educativa y gestión escolar: una relación dinámica” realizada en la ciudad de Cundinamarca, tuvo un enfoque cualitativo, indica que la gestión escolar es una herramienta del gobierno en Colombia para las políticas públicas que pretenden asegurar la calidad de la educación. El autor utilizó la revisión documental como método para estudiar diversos documentos y sintetizarlos según el objetivo de estudio. Los principales resultados en la investigación indican que la calidad educativa se debe entender o visualizar como un objetivo de las instituciones educativas entendiendo su realidad o situación, por lo que no se debe estandarizar o pretender homogeneizar el mismo nivel de calidad educativa para todas las instituciones educativas de un país o región. Cada institución educativa vive una realidad escolar diferente, según el contexto, el nivel de pobreza monetaria, área urbana o rural, tipo de familia al que pertenece el alumno y un sinnúmero de variables que determinan la condición del proceso enseñanza aprendizaje de los alumnos se debe determinar un estándar de calidad educativa. En tal sentido la

gestión educativa debe ser una herramienta para tomar decisiones, teniendo en claro la realidad por la que atraviesa cada institución educativa del país.

Farfán y Reyes (2017) realizaron una investigación titulada “Gestión educativa estratégica y gestión escolar del proceso de enseñanza-aprendizaje” en el distrito federal de la ciudad de México: El enunciado mencionado pretendía mostrar el planteamiento primordiales en cuanto la manera de gestionar la educación, lo cual se denomina como Gestión Educativa, este surge de la necesidad de transformar y evolucionar la calidad educativa. Este planteamiento surge del proceso de la reformulación de políticas educativas que se implementaron según la Secretaria de Educación Pública de México, en cooperación con instituciones internacionales. A lo cual se llegó como conclusión sobre el Enfoque de Gestión Educativa Estratégica, es el resultado de una serie de reformas en el aspecto educativo que tuvieron la finalidad del establecimiento de líneas de acción para la transformación del sistema educativo. Asimismo, a nivel micro, esta forma de ver la gestión educativa permitió proporcionar elementos de tipo teóricos y prácticos para la planeación, dirección y evaluación de funcionamiento de instituciones educativas.

Llamo (2018) en su investigación tuvo como propósito en determinar la correlación entre la variable independiente gestión institucional con la variable dependiente calidad educativa de las instituciones educativas emblemáticas del distrito Ate, Lima. La investigación fue desarrollada bajo el enfoque cuantitativo y correlacional, de diseño no experimental, en la que utilizó una muestra de 72 profesores quienes respondieron a los cuestionarios que previamente fueron validados, además que el alfa de Cronbach en ambos instrumentos fueron mayores iguales a 0,70. Los resultados señalan que existe correlación positiva moderada ($\rho=0,68$; $p\text{-valor}=0,015$) entre la forma en como se viene desarrollando la gestión

institucional en el centro educativo con respecto al estándar de calidad educativa con la que cuenta la institución educativa así como en las características de la variable gestión institucional (organización, relaciones interpersonales y liderazgo directivo) y calidad educativa.

A su vez, Toralva (2018) sustentó “Estrategias mediadoras y la gestión educativa en los docentes de la Red N° 12 Chupaca – Huancavelica”, con el objetivo de determinar la influencia que tienen las estrategias mediadoras en la gestión educativa en los docentes de la Red N° 12 Chupaca – Huancavelica. Metodología: el tipo escogido fue el científico, y el diseño quedó en cuasi experimental, distribuido en dos grupos (control y experimental). La población de estudio fueron 61 docentes y 5 directivos. Mientras que la muestra quedó conformada 20 docentes y 2 directivos de la mencionada red escogidos mediante el método no probabilístico. El instrumento utilizado fue el cuestionario, conformado por 20 ítems en la escala de Likert. La conclusión del estudio señala que las estrategias mediadoras influyen en la gestión educativa, y por ende, las mejoran de manera significativa.

Vela (2017) en su tesis para optar el grado de maestra “Estrategias de trabajo colaborativo para mejorar la gestión institucional de la Red N°01 Pachacútec, Ventanilla”, tuvo como propósito principal identificar la relación que tienen las estrategias de trabajo colaborativo y la gestión institucional. El tipo de la investigación fue básica, mientras que el diseño fue descriptivo correlacional. La muestra fue de 100 docentes de diversas instituciones educativas del distrito de Ventanilla. Los instrumentos para recolectar la información fueron dos cuestionarios. Como conclusión se acepta la hipótesis alterna en donde las estrategias de trabajo colaborativo mejoran la gestión institucional.

Por otra parte, Alva (2016) en su trabajo “Planeamiento estratégico y gestión institucional en la Institución Educativa Pública N° 34 – Chancay” se planteó como objetivo determinar la relación existente el planeamiento estratégico y la gestión institucional en la Institución Educativa N° 34 de la ciudad de Chancay. De tipo cualitativo con enfoque básico, su diseño fue descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 100 docentes de la mencionada institución educativa. Mientras que los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios (uno para cada variable). Los resultados hallados sostienen que existe una relación directa y significativa entre ambas variables de estudio ($r = 0,067$), por lo que se concluye que a mejor planeamiento estratégico, mejor es la gestión institucional.

Estrategias innovadoras

Dada las circunstancias del mundo actual la calidad educativa se ha convertido en una prioridad por lo cual necesitamos hacer uso de ciertas estrategias innovadoras, siendo estas de ambos lados tanto para el que aprende como para el que enseña. El docente tiene que estar capacitado debe fomentar un aprendizaje activo y al mismo tiempo el desarrollo de un pensamiento reflexivo y científico, en el cual aprenda haciendo, lo cual incrementará el aprendizaje significativo en los estudiantes que les ayudaran a lo largo de su vida personal y en sociedad, pero todo esto en gran medida dependerá de las estrategias que utilice.

Según Weinstein y Mayer (1997, p. 27), define las estrategias de aprendizaje como formas de conducta y pensamiento que un aprendiz utilizará en su formación para influir en su proceso de codificación.

Según Sevillano (2004), las estrategias innovadoras desarrollan las capacidades afectivas, intelectuales, físicas y sociales, que buscan adecuarse a las características de cada estudiante. Teniendo en cuenta los siguientes aspecto:

- La interacción como desarrollo y estímulo de aprendizaje.
- La enseñanza personalizada en el ambiente estudiantil.
- Utilización de métodos, que incrementen la creación de nuevas estrategias propias en los estudiantes.
- Adaptación a un clima socializado.

Importancia de las estrategias innovadoras

Montes y Machado (2011), dice que la educación es una herramienta intelectual para los estudiantes, sean capaces de desarrollar estrategias donde desarrollen conocimientos, que les permita reflexionar en el mundo en que viven. Que el docente trámite el uso de las estrategias para transformar las ideas de un nuevo conocimiento.

Enseñar estrategias innovadoras al estudiante, permite desarrollar un aprendizaje eficaz, donde fomenta una independencia del desarrollo del conocimiento, donde el estudiante sea autónomo, de sus propios aprendizajes (Vásquez, 2008).

Tipos de estrategias innovadoras

Para Pimienta (2012) demuestra:

- Con el fin de recuperar los s previos conocimientos.
- Para promover la comprensión, mediante la organización de la información.
- Para el trabajo grupal.

El autor sugiere el uso de las siguientes estrategias, para el desarrollo de conocimientos: preguntas de modo ¿Qué sé?, ¿Qué quiero saber?, ¿Qué aprendí? (SQA), también con Respuesta Anterior, Pregunta, Respuesta Posterior (RA-P-RP) y lluvia de ideas.

El autor sugiere el uso de las siguientes estrategias para promover la comprensión, del aprendizaje mediante resumen de lecturas utilizando cuadros comparativos, cuadros sinópticos, diagramas, mapas conceptuales, y otros.

El autor sugiere el uso de las siguientes estrategias para el trabajo grupal: el, simposio, debate, mesa redonda, talleres, foros y seminario.

Cómo aplicar estrategias innovadoras de enseñanza aprendizaje

Según Vásquez (2008) que el educador debe enseñar las técnicas al educando que desarrolle por si mismo las dos tareas meta cognitiva basica; de tal manera que este pueda desarrollarse y sea capaz de planificar, y evaluar.

Dimensiones de las estrategias innovadoras

a) Conocimiento

Definición del conocimiento; El hombre utiliza el conocimiento como un proceso gradual que se va desarrollando en el para aprender su mundo en que vive y se desarrolla en el día de hoy. Etimológicamente deriva del griego episteme, ciencia, ya que ella es la base del conocimiento. Abarca (2009).

Se conoce dos etapas como medio para aprender, el conocimiento que se obtiene mediante la experiencia se le como conocimiento empírico, y al que se obtiene mediante la razón es el conocimiento racional. Padrón (2007).

Para Bunge, (1983) el conocimiento empírico, es natural del hombre ya que desde el hombre primitivo se guio únicamente por su curiosidad. Bunge da a conocer otros tipo de conocimiento filosófico; como crítico, metafísico, cuestionador, incondicionado, y universal. Se expresa en lo siguiente Crítico. Es objetivo y no se deja influenciar ni por el mismo. Metafísico. La ciencia es finita y

transciende a la filosofía. Cuestionador, se pregunta por la realidad y por todas las cuestiones de la vida común. Incondicionado. No tiene límites y acepta el libre albedrío en todas sus acciones Universal. Pretende comprender al mundo en su totalidad a fin de encontrar la única verdad.

Según Popper (1992), define la diferencia entre el conocimiento científico y filosófico es la capacidad de verificabilidad de la ciencia; es decir según la verdad es susceptible cambiar mediante otro descubrimiento.

b) Método

Según Lorenz (1974), define el método como un grupo de procedimientos de forma ordenada orientan la investigación ya sea por deducción o inducción se obtengan conclusiones para comprobar o desechar una hipótesis.

Para Ander, (1995) define el método como un camino que utilizan reglas y procedimientos previamente establecidos de manera voluntaria para alcanzar un objetivo.

Gestión Institucional

Según Pozner (2000), es una manera de entender, estructurar y orientar, los sistemas educativos como la institución escolar. Sin embargo, esto solo es posible si los cálculos contextuales y las transformaciones estratégicas se reconocen como uno de sus fundamentos que antecede a la acción pedagógica, la proyecta y acompaña para que se logre un resultado práctico en la labor docente cotidiana proceso que genera decisiones específicas y comunicación.

Según la teoría de la organización del Instituto Internacional de Planificación Educativa (Buenos Aires), la organización educativa es un lineamiento de prácticas teóricas que se integran horizontal y verticalmente en el sistema educativo obligaciones sociales.

La Organización educativa puede considerarse a manera de acción construida por administradores, que gestionan un gran espacio organizativo. Es un conocimiento integral que puede conectar el conocimiento y el comportamiento, la ética, la eficacia, la política y la gobernanza en los procesos que conducen la mejora continua de las actividades educativas, explora y utiliza todas las posibilidades de la innovación como proceso constante. (Página 16).

Morel, J (2007). Otros lo conceptualizan como "una serie de El proceso teórico y práctico de integración horizontal y vertical, sistema educativo cumple con sus obligaciones sociales."

Este modelo es "un conocimiento global que puede conectar el conocimiento con la acción, la ética con la eficacia y la política con la gobernanza en proceso que conduce a la mejora continua de prácticas educativas".

Para Ortiz y Pedroza (2006) gestión es de origen francés y es traducido el verbo gestionar como las tareas de hacer diligencias para conseguir una cosa.

Ospina (1993) con respecto a la gestión señala que es un contiguo de operaciones para resolver creativamente los problemas de una organización, haciendo uso de la innovación. La gestión se refiere al manejo eficiente de la organización, así como de sus integrantes.

Ospina (1993) con respecto a la gestión señala que es un contiguo de operaciones para resolver creativamente los problemas de una organización, haciendo uso de la innovación. La gestión se refiere al manejo eficiente de la organización, así como de sus integrantes.

Las estructuras, procesos y culturas de las unidades organizativas se encuentran entre los puntos de partida más importantes para la gestión institucional. Es particularmente importante formular estructuras de información, comunicación y toma de decisiones a nivel de las unidades organizativas descentralizadas. Además de estas estructuras, también es fundamental revisar los procesos, es decir, cambios en las relaciones de comunicación, dinámica de toma de decisiones y estilo de gestión. Para iniciar el cambio, primero se debe determinar la dirección en la que la cultura organizacional existente está tomando a sus miembros. El cambio real requiere al menos un cambio gradual en la cultura organizacional, es decir, en las opiniones, sentimientos y actitudes que los miembros de la organización albergan sobre su trabajo.

Propósitos:

Como señaló Yulk (2002), los objetivos básicos del modelo de gestión estratégica de la educación es promover habilidades colectivas y una gestión institucional innovadora, brindando así las condiciones para mejores resultados para los estudiantes. Prácticas, escuelas y docencia donde cada integrante de la escuela cumple con su compromiso con la educación de calidad este modelo educativo ha producido un proceso de mejora continua, partiendo del

esfuerzo colectivo, la sistematización y aplicación constituyen sus conceptos básicos.

Su diversidad admite una participación seria en las actividades educativas. Necesita ser sintetizado, abstraído y matemático a través de elementos complejos, únicos, diversos y distintivos. En este sentido, el modelo de gestión estratégica de la educación ofrece elementos previsiones e impactos.

Así como posibles correlaciones tratando de introducir nuevas vías en la educación.

Es decir, la huella cultural en constante cambio que avanza en las instituciones, las escuelas y la administración educativa empeora los resultados educativos. Su razón de ser en las escuelas y los grupos, la vida cotidiana está organizada, renovada y abierta al aprendizaje para desarrollar las tareas fundamentales de la educación para la vida.

Este enfoque tiene como objetivo promover nuevo estilo de gestión prácticas educativas y construcción de participación social que puedan cambiar el funcionamiento de la cultura organizacional y las instituciones educativas públicas.

La estrategia es apoyar acciones donde las escuelas decidan renovar la calidad de los servicios educativos y los resultados académicos al realinear la administración de las agencias federales y estatales para aumentar el margen de toma decisiones.

Asesoramiento y apoyo de expertos para enriquecer la transición de la escuela. Espacio abierto Participación social y provisión de recursos gestionados directamente por la escuela.

Por eso, un prototipo de organización estratégica de la educación genera prácticas innovadoras, fomenta el trabajo

colaborativo centrado en resultados con metas precisas, considera las evaluaciones como base para la mejora continua y avanza. Las escuelas son instituciones educativas dinámicas que crean oportunidades diferenciadas para todos los estudiantes. Aprendizaje apropiado en el presente y el futuro.

Encontramos en nuestra investigación que el liderazgo como factor social también depende de la gestión educativa construirlo, “El liderazgo es el valor, el ideal y el intercambio de ideas. (Pág. 19).

Componentes de la Gestión Institucional

Se proponen los siguientes elementos para el proceso de mejora continua del plan escolar de calidad para cada centro educativo (México): Co-liderazgo:

Cuando se trata de cuestiones de liderazgo, está vinculado al gerente. Se basa en una encuesta realizada por personas que lo hacen habitualmente, más concretamente por directivos.

Sin embargo, en estas encuestas citadas por Loera (2003), las "buenas escuelas" son “un buen director”, más bien, su éxito está vinculado a la estrategia que adopta, las actitudes y la forma particular en que gestiona la organización, independientemente de su presencia real en una actividad específica para la escuela. Es decir, se asigna la responsabilidad, comparten compromisos y otros tienen el poder de actuar e intervenir. (Página 88).

Además, Rosales (1997) alienta a los líderes a utilizar todas sus habilidades lógicas intuitivas, mejorar la satisfacción, el desempeño y la efectividad de los empleados, al tiempo que sirven

como motivadores y agentes de cambio. Citó a Ferrer, quien dijo que se activaría.

Hampton (1983), define y describe este estilo de liderazgo como liderazgo participativo enfatizando tanto las tareas como las personas.

Para Bolívar (2001), el liderazgo es participativo por parte del miembro de la escuela y permite la responsabilidad compartida de las acciones tomadas al establecer una cultura escolar calidad de grupo en beneficio mutuo con parámetros internos aumenta.

Esto no significa que los directores pierdan liderazgo, pero será más efectivo si todos participan por igual. Implica una relación cambiante entre poder y dominio social en la aprobación de decisiones. Mejora el autocontrol y autoaprendizaje empoderar a las instituciones de aprendizaje para que mejoren.(página 93).

En resumen, según Audirac (2002), la comunicación y participación activa de empleados se utilizan para superar las resistencias a una organización con el fin de promover la cooperación entre los individuos que integran la organización ante el cambio.

En el caso de Senge (2005), la práctica de la visión compartida presupone no un simple hecho, sino la capacidad de componer una futura visión compartida para fomentar un compromiso genuino, una visión común no es una idea, sino una fuerza en el corazón de las personas que pueden construir un vínculo común en torno a misiones importantes.

Trabajo cooperativo:

La colaboración se refiere a demostrar una cultura de apoyo eficaz. Su objetivo es proporcionar una comprensión común del

destino de las instituciones educativas y los conceptos y principios de la educación que desean sembrar. (Sep. México. 2009: 63).

El trabajo colaborativo se entiende como una combinación de esfuerzos de las instituciones educativas Para lograr el objetivo común en el marco de una cultura de unidad efectiva, y hacer realidad la visión común de este componente, se Necesita una comunicación abierta y compartir de opiniones y el uso de múltiples estrategias, y una estricta secuencia profesional.

Esta composición resalta el dinamismo de un trabajo característico y se enorgullece del equipo. Va más allá de las consecuencias y desdibuja el aspecto cultural. Este modelo de gestión estratégica de educación incluye la cooperación y sus accesorios como un precedente para sentar las bases, y la justificación para crear una perspectiva de desarrollo colectivo es convincente. Es la base proceso de mejora continua.

Planificación estratégica:

La planificación estratégica surge de la autoevaluación y se define como un proceso de mejora continua de gestión. Esto orienta el comportamiento del grupo hacia el escenario de mediano plazo deseado.

Involucrar a estudiantes, padres, maestros, directores, supervisores, líderes de la industria o la educación, otras partes interesadas en el diseño, implementación y supervisión del plan.

La planificación y estrategia es el proceso de diseño y desarrollo para gestionar un proyecto de intervención que conecta los objetivos y capacidades de una organización con las necesidades y oportunidad, este es un proyecto que parte de la situación actual, apunta a metas y objetivos con una visión clara, teniendo en cuenta

el desempeño y evaluación de todos los que participan responsablemente en la sociedad:

La participación social comienza con la visión de la sociedad y sus instituciones como asesores de políticas públicas y puede modificarse o recrearse ejerciendo una presión constante por el bien público.

Para las escuelas, se trata de la participación de padres, comunidades y organizaciones interesadas en los eventos del Centro Educativo, que colaboran se desarrollan e implementan con la universidad en la determinación y ejercicio del control social.

Las instituciones públicas que inspiran esta relación a través de las escuelas son, entre otras, el (CEPS) y la (APAFA). Se reconoce que esta no es la única forma de coordinación entre educadores, pero es necesaria para llegar a consensos en beneficio de la comunidad escolar (pàg.100).

Evaluación de mejora continua:

La evaluación como herramienta para verificar el proceso y los resultados a nivel del sistema en el aula, la escuela, la comunidad o la industria debe permitir, discutir, acordar y lograr el desarrollo de estrategias e intervenciones específicas para cada situación. satisfacción colectiva basada en mejoras significativas.

Esto requiere una comparación del punto de partida y las posibles mejoras para reconocer el logro de la meta como una meta del ciclo y la evaluación inicial como una evaluación de seguimiento y final.

La evaluación de la mejora continua es particularmente relevante porque se considera como la principal fuente de información, entonces, en la fase de obtener decisiones, seguimiento oportuno de las acciones planificadas y los ejercicios

de evaluación formativa o procesos deben realizarse a mitad de año. Con un plan que se puede ejecutar con el programa de trabajo anual (PAT).

En el modelo de gestión estratégico de educación, la valoración es un elemento importante de la planificación es imposible diseñarlo sin evaluar y medir su progreso e impacto de mejora, al mismo tiempo ejercicios de evaluación y planificación desempeño de liderazgo, colaboración, participación de los padres y otras partes externas, y todo lo anterior se hace de forma que permita la toma de decisiones responsable, la transparencia de la rendición de cuentas (página 106).

Dimensiones de la Gestión Institucional

Manes (2004) estableció como dimensiones para la gestión institucional las siguientes:

a) Liderazgo directivo

El líder directivo guía apropiadamente el rumbo de la institución que confiando en él para que con su experiencia, carisma y tolerancia obtenga los objetivos planificados. El liderazgo directivo también debe garantizar que los estándares de calidad y evaluación sean razonablemente transparentes. En la medida de lo posible, la organización debe enviar señales inequívocas a los miembros de la organización sobre cuáles son las áreas centrales de desempeño dependiendo de las diversas funciones de los miembros.

Cavalcante (2004), sustenta que el director de las instituciones educativas públicas debe tener iniciativa, realizar cuestionamientos, capacidad para resolución de problemas y tomas decisiones, ayudándose en la autonomía, el trabajo

cooperativo, comunicación, creatividad, adaptándose rápidamente a los cambios incluso de las nuevas tecnologías.

b) Planificación estratégica

Aquí se establecen los retos y oportunidades, las fortalezas internas y externas, en una dinámica que desenvuelve las capacidades de la organización y que se utilizarán para conseguir el objetivo de la planificación (Ministerio de Educación, 2016). Por lo que debe ser una planificación que identifique las potencialidades de sus participantes y externamente el soporte de instituciones aliadas.

Manes (2004), la planificación es primordial en la gestión de la institución pues en ella está trazada las metas, los objetivos, los recursos, los tiempos, lo que hará posible, la marcha eficaz eficiente de la institución y está basado en lo siguiente: diagnóstico, priorización de problemas y elaboración de proyectos.

c) Clima institucional

El clima institucional es una noción que percibe el personal. El clima organizacional tiene un impacto en la productividad, motivación y conducta de quienes integran una organización. Representa las percepciones que comparten los integrantes de una institución con respecto a su entorno laboral y a la institución, así como en relación al rol que desempeñan dentro. También se refiere a una serie de características psicológicas internas que diferencian una organización de otra y que afectan los comportamientos de los miembros de una organización; a menudo incluye niveles de comportamientos de poder del director y comportamientos de los maestros (Ministerio de Educación, 2017).

El liderazgo institucional influye en el clima organizacional, ya que promueve la "autoestima académica" en las instituciones educativas y estimula procesos de interpretación e integración social. Si los mitos obsoletos impiden la asimilación y el aprendizaje, los líderes que se toman el tiempo para comprender las formas y actividades simbólicas pueden desarrollar alternativas creativas para que sus instituciones educativas aborden las demandas actuales. En términos de introducir procesos de reforma y cambio permanente, los directores de las institucionales pueden moldear el clima organizacional a través de sus experiencias, sus comentarios y la forma en que manejan los conflictos y crean roles.

d) Evaluación institucional

Para Manes, (2004) la evaluación institucional un esfuerzo continuo y concertado de los actores interesados, que acuerdan formalmente analizar y evaluar, total o parcialmente, el cumplimiento de la misión educativa de su institución para adaptarse continuamente a un entorno en constante cambio.

Es decir, es necesaria la evaluación para conocer los avances, las deficiencias de lo desarrollado, servirá para corregir, subsanar, retroalimentar.

Cruz (2016) menciona que este proceso debe integrarse en las funciones administrativas y educativas de la institución. Se basa en información cualitativa y cuantitativa que se considera relevante para una evaluación del logro de objetivos acordados colectivamente, que concuerde con el proyecto y plan de acción institucional. Esencialmente, se trata de un proceso de autoevaluación, destinado a otorgar a los actores involucrados

el poder de tomar las medidas necesarias para cumplir con la misión educativa de la institución. La evaluación institucional debe, por tanto, proporcionar los medios necesarios no solo para decidir y actuar, sino también para corregir las situaciones problemáticas lo antes posible y dirigir la acción para lograr los resultados deseados.

2.- Justificación

La presente investigación se justifica por las siguientes razones:

Se justifica teóricamente investigarla por que contamos con el permiso del Director de la I.E. y comunidad educativa para realizar la investigación, contamos con la bibliografía para nuestro marco teórico y por que es un tema que se encuentra relacionado con la mención del Postgrado (maestría) de Gestión Educativa.

Se justifica de manera social porque es un tema que atañe no sólo a la comunidad educativa de José Macedo, sino que se viene dando en otras instituciones educativas bien sean a nivel local y/o nacional

Se justifica de manera metodológica porque es el problema que más aqueja a la I.E. José Macedo, el cual da origen a los problemas institucionales que viven día a día en la comunidad educativa por la falta de una acertada gestión por parte del personal directivo encabezado por el Director; para lo cual se propondrá estrategias innovadoras las cuales permitan dar solución a la problemática observada.

3.- Problema

El enfoque de gestión educativa requiere ser perfilado en torno a cómo promover estilos de liderazgo y procesos de innovación en las organizaciones. Tendencias más contemporáneas sobre la formación de recursos humanos para la gestión nos advierten de la importancia de este perfilamiento. Un ejemplo de ello son las conclusiones del Foro sobre Formación de Recursos Humanos para la Gestión Educativa en América Latina (1998:Pág:24) en la cuales se plantea “que los requisitos para el desempeño en la gestión educativa reclama no sólo el dominio de saberes técnicos sino también el desarrollo de competencias tales como liderazgo, la capacidad de negociación, y un fuerte compromiso ético con la solución de los problemas provocados por los altos índices de exclusión social”.(Foro sobre Formación de Recursos Humanos para la Gestión Educativa en América Latina-1998)

Las últimas corrientes de cambio y transformación en el sistema educativo peruano cuyos paradigmas enarbolan eficacia, eficiencia y calidad, hacen necesario que empecemos a adoptar una actitud crítica en torno al desempeño del director en la Institución Educativa la cual dirige; ya que en la mayoría de Instituciones Educativas a nivel nacional encontramos a los Gestores como Jefes, autoritarios verticales, con excepciones, algunos directores tienen características, cualidades, actitudes de liderazgo empíricas. La educación actual exige cambios, para lograr una educación de calidad, dentro de este marco necesitamos que las Instituciones Educativas tengan a Directores como verdaderos líderes educativos, a través de la formación y capacitación constante en el campo de Gestión Educativa. (Ministerio de Educación)

Se pudo observar en la I.E. José Macedo del distrito de Macusani, que el personal directivo encabezado por el Director no vienen cumpliendo cabalmente la función que le compete, ya que se pudo observar como profesora de la I.E. en mención que el Director no muestra un liderazgo frente a la comunidad educativa, no vienen planificando su trabajo administrativo, no muestra una cultura de organización institucional al no proveer reuniones constantes con el personal docente, padres de familia, etc. Para analizar de los posibles problemas que podría enfrentar la Institución Educativa que el dirige; asimismo no existe una buena comunicación

interpersonal entre el personal directivo y el personal docente para el cumplimiento de las actividades programadas

Por las razones expuestas es lo que me motivo realizar la presente investigación basada en la propuesta de estrategias innovadoras para mejorar el problema observado sobre la Gestión Institucional de la Institución Educativa José Macedo del distrito de Macusani, Puno.

3.1 Problema General

¿Qué estrategias innovadoras se pueden diseñar para mejorar la gestión institucional de la I.E. José Macedo del distrito de Macusani , Puno-2019.

3.2 Problemas Específicos

- ¿Qué liderazgo muestra el Director de la Institución Educativa José Macedo del distrito de Macusani , Puno?
- ¿Cómo planifica el trabajo administrativo el Director de la Institución Educativa?
- ¿Qué cultura organizacional tiene el Director de la Institución Educativa José Macedo del distrito de Macusani , Puno?
- ¿Cual es la comunicación institucional que tiene el Director de la Institución Educativa José Macedo del distrito de Macusani , Puno?
- ¿De qué manera el Director de la Institución Educativa da cumplimiento a sus funciones directivas?

4.- Conceptuación y Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicador	Instrumento	

Estrategias innovadoras	a) Conocimiento	Liderazgo		P R O P U E S T A
		Planificación		
		Organización		
	b) Método	Control		
		Indicador		
Gestión institucional	a) Liderazgo directivo	Liderazgo del director	Cuestionario	Siempre A veces Nunca
	b) Planificación estratégica	Planificación	Cuestionario	Siempre A veces Nunca
		c) Clima institucional	Cultura organizacional	Cuestionario
	d) Evaluación institucional	Comunicación institucional	Cuestionario	Siempre A veces Nunca
		Cumplimiento de funciones	Cuestionario	Siempre A veces Nunca

5.- Hipótesis

5.1 General

Si se diseñan estrategias innovadoras mejorará la Gestión Institucional de la Institución Educativa José Macedo del distrito de Macusani , Puno-2019

5.2 Hipótesis Específicas

- Si se diseñan estrategias innovadoras mejorará el liderazgo del Director de la I.E. José Macedo
- Si se diseñan estrategias innovadoras mejorará la planificación Educativa de Dirección de la I.E. José Macedo.
- Si se diseñan estrategias innovadoras mejorará la cultura organizacional de la I.E. José Macedo.
- Si se diseñan estrategias innovadoras mejorará la comunicación institucional del Director de la I.E. José Macedo.
- Si se diseñan estrategias innovadoras se mejorará el cumplimiento de las funciones directivas del Director de la I.E. José Macedo.

6.- Objetivos:

6.1 Objetivo General

Diseñar estrategias innovadoras para mejorar la gestión institucional de la I.E. José Macedo del distrito de Macusani , Puno-2019.

6.2 Objetivos Específicos

- Precisar el liderazgo que muestra el Director de la Institución Educativa José Macedo del distrito de Macusani , Puno-2019.
- Establecer la planificación del trabajo administrativo del Director de la Institución Educativa José Macedo del distrito de Macusani , Puno-2019.
- Describir la cultura organizacional que tiene el Director de la Institución Educativa José Macedo del distrito de Macusani , Puno-2019.
- Identificar la comunicación institucional que tiene el Director de la Institución Educativa José Macedo del distrito de Macusani , Puno-2019.

- Evaluar el cumplimiento de sus funciones directivas al Director de la Institución Educativa de qué manera el Director de la Institución Educativa da cumplimiento a sus funciones directivas

Proponer estrategias innovadoras para mejorar la gestión institucional del Director de la I.E. José Macedo.

METODOLOGÍA

1.- Tipo y Diseño de la investigación

Para la presente investigación es de tipo descriptivo, corresponde al paradigma positivista, enfoque cuantitativo, bivariable; con el cual se describió el conjunto de hechos, fenómenos de la variable observada.

El diseño de investigación que se empleo fue el descriptivo simple propositivo con él se buscó recoger información de nuestra variable no presentándose la administración de ningún programa experimental

El diseño de la investigación descriptiva propositiva el cual fue diagramado de la siguiente manera:

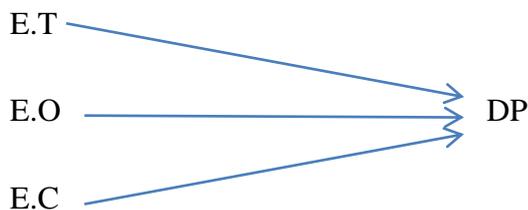
M – O

Donde:

M= Muestra

O= Instrumento aplicado

En la presente investigación se presenta una propuesta la cual intenta dar solución al problema observado sobre la Gestión institucional de la I.E. José Macedo del distrito de Macusani, Puno, el cual se encuentra basado en:



Donde:

E. T. = Estructura Teórica.

E. C. = Estructura Conceptual.

E. O. = Estructura Operacional.

D. P. = Diseño de la Propuesta.

2.- Población y Muestra

La población es el conjunto de personas que serán agrupados sobre la base de una o varias características comunes y que serán objeto de investigación, a la que también se le puede denominar universo, Al considerar nuestra población cada uno de sus elementos serán identificados, por que es el objeto que se estudia y las conclusiones a las que se lleguen se referirán básicamente a él. En este caso la conforma el personal directivo y personal docente de la I.E. José Macedo del distrito de Macusani, Puno.

La muestra estará conformada por todos los integrantes de la I.E. utilizando como tipo de muestreo el no probabilístico ya que la muestra fue elegida de acuerdo a la intención del investigador.

I.E. José Macedo	Nº
Personal Directivo	5
Personal Docente	34
Personal Administrativo	08
TOTAL	47

Fuente: I.E. José Macedo

3.- Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

3.1. Técnica

Para la presente investigación se utilizó la encuesta la que nos permitió recopilar hechos, del problema en mención sobre Gestión Institucional de la I.E. José Macedo del distrito de Macusani, Puno.

3.2. Instrumentos

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario a través de un formato impreso, aplicado al personal directivo y personal docente de la I.E. José Macedo del distrito de Macusani, Puno.

4.- Técnicas para el procesamiento de la información.

- Se coordinó con el personal directivo y personal docente para realizar la investigación
- Se elaboraron los instrumentos para el recojo de la información, en relación con las variables de estudio
- Se aplicaron los instrumentos de recolección de datos
- Análisis y tabulación de los resultados, a través de cuadros de frecuencia porcentaje y cuadros de contingencia a través del paquete SPSS el cual es un programa estadístico informático utilizado especialmente en las ciencias sociales

RESULTADOS

Tabla 1:

Liderazgo Eficiente

ALTERNATIVAS PREGUNTAS	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Demuestra solidaridad en los actos que realiza con los demás?	13	27.7	30	63.8	4	8.5	47	100.00
Orienta a los demás miembros de la comunidad en el trabajo que realizan?	11	23.4	30	63.8	6	12,8	47	100.00
Posee conocimientos suficientes, para cumplir sus funciones.	9	19.1	33	70.2	5	10.6	47	100.00
Es respetuoso de las opiniones que emiten los demás.	31	66.0	15	31.9	1	2.1	47	100.00
Estimula las acciones de cumplimiento en el trabajo del personal.	20	42.6	23	48.9	4	8.5	47	100.00

Fuente: Encuesta aplicada al personal de la. I.E. José Macedo

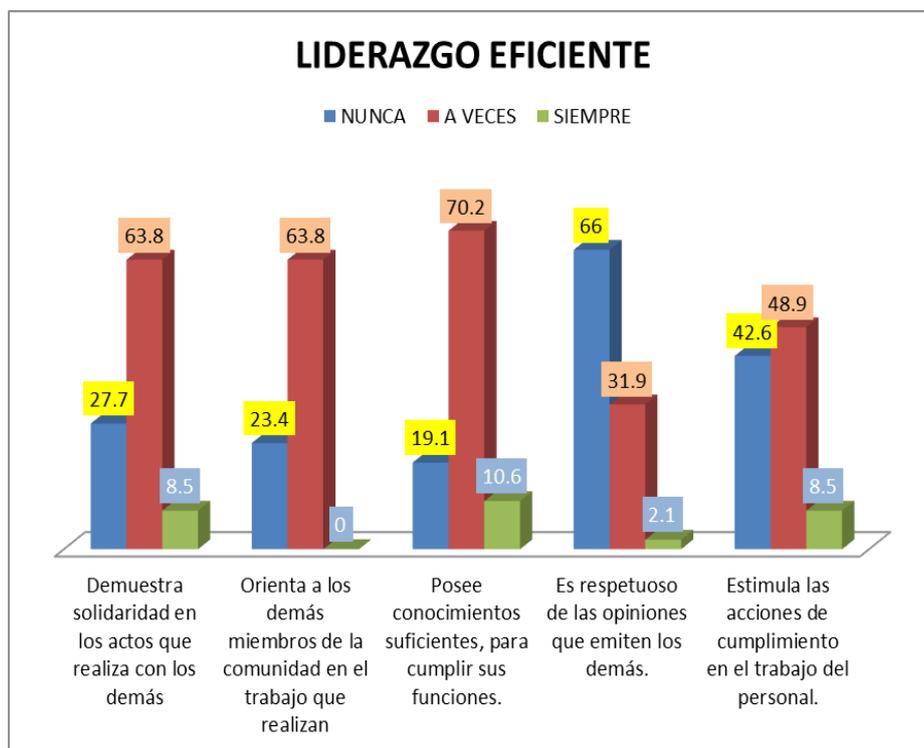


Figura 1: Liderazgo eficiente

En cuanto al indicador Liderazgo eficiente, que mide las características del Director como líder de la Institución Educativa, los resultados del cuestionario aplicado a los docentes y administrativos de la I.E. José Macedo, nos muestra los siguientes resultados: en la pregunta referente a si demuestra solidaridad en los actos que realiza con los demás, encontramos que el 27.7% de los encuestados manifestó que nunca lo hace, el 63,8% que a veces lo hace y el 8,5% manifestó que siempre lo hace. En cuanto al ítem relacionado con la orientación que debe brindar al resto de miembros de la organización, el 23.4% manifestó que nunca lo hace, el 63.8 % manifestó que a veces lo hace y sólo el 12.8% manifestó que siempre lo hace.

Al respecto de si posee los conocimientos suficientes para realizar adecuadamente sus funciones, el 19.1% manifestó que no los tiene, el 70.2% que a veces los manifiesta y el 10.6% manifestó que si los tiene.

Al consultar a los encuestados sobre si el director es respetuoso con las opiniones emitidas por los demás, las respuestas fueron: 66.0% manifestó que nunca, 31.9% que a veces y 1.8% que siempre lo hace. Finalmente, con respecto a si estimula las acciones de cumplimiento en el trabajo del personal a su cargo, el 42.6 % manifiesta que no lo hace, el 48.9% que a veces lo hace y el 8.5 % que siempre lo hace.

Tabla 2

Planificación adecuada

ALTERNATIVAS PREGUNTAS	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Participación del director en los equipos de trabajo	13	27.7	29	61.7	5	10.6	47	100.00
Elabora el plan de capacitación.	8	17.0	27	57.4	12	25.5	47	100.00
Programa reuniones de intercambio de experiencias.	7	14.9	29	61.7	11	23.4	47	100.00
Planifica reuniones de confraternidad.	14	29.8	29	61.7	4	8.5	47	100.00
Evalúa el avance académico, dando a conocer sus resultados.	13	27.7	25	53.2	9	19.1	47	100.00
Programa reuniones Con los alumnos	11	23.4	29	61.7	7	14.9	47	100

Fuente: Encuesta aplicada al personal de la. I.E. José Macedo

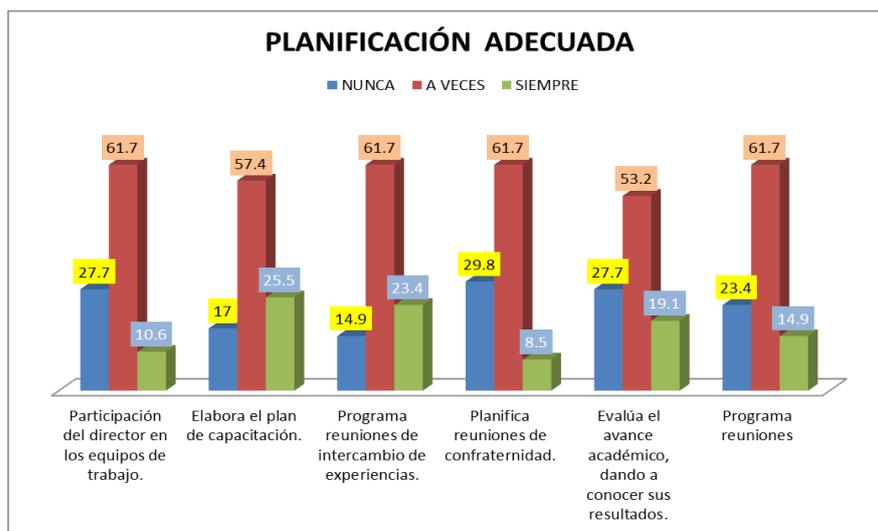


Figura 2: Planificación adecuada

En cuanto al indicador Planificación adecuada, que mide las características del Director como planificador de los destinos de Institución Educativa, los resultados del cuestionario aplicado a los docentes y administrativos de la I.E. José Macedo, nos muestra los siguientes resultados: en la pregunta referente a si el director participa en los equipos de trabajo, encontramos que el 27.7% de los encuestados manifestó que nunca lo hace, el 61.7% que a veces lo hace y el 10.6 % manifestó que siempre lo hace. En cuanto al ítem relacionado con la elaboración del plan de capacitación, el 17.0% manifestó que nunca lo hace, el 57.4 % manifestó que a veces lo hace y sólo el 25.5% manifestó que siempre lo hace.

Al respecto de si programa reuniones para intercambiar experiencias entre el personal, el 14.9% manifestó que no los tiene, el 61.7% que a veces los manifiesta y el 23.4% manifestó que si los tiene.

Al consultar a los encuestados sobre si el Director planifica las reuniones extracurriculares, las respuestas fueron: 29.8% manifestó que nunca, 61.7% que a veces y 8.5% que siempre lo hace.

En cuanto al ítem relacionado con la evaluación del plan académico y su retroalimentación a los docentes, el 27.7% manifestó que nunca lo hace, el 48.9 % manifestó que a veces lo hace y sólo el 19.1% manifestó que siempre lo hace.

Finalmente, con respecto a si programa reuniones con los alumnos, el 23.4 % manifiesta que no lo hace, el 61.7% que a veces lo hace y el 14.9 % que siempre lo hace.

Tabla 3

Cultura Organizacional

ALTERNATIVAS PREGUNTAS	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Prevé reuniones de capacitación.	20	42.6	12	25.5	15	31.9	47	100.00
Tiene reuniones con su comité de aula.	10	21.3	22	46.8	15	31.9	47	100.00
Programa reuniones de confraternidad.	12	25.5.	23	48.9	12	25.5	47	100.00
Comparte sus responsabilidades con los demás.	12	25.5.	25	53.2	10	21.3	47	100.00

Fuente: Encuesta aplicada al personal de la. I.E. José Macedo

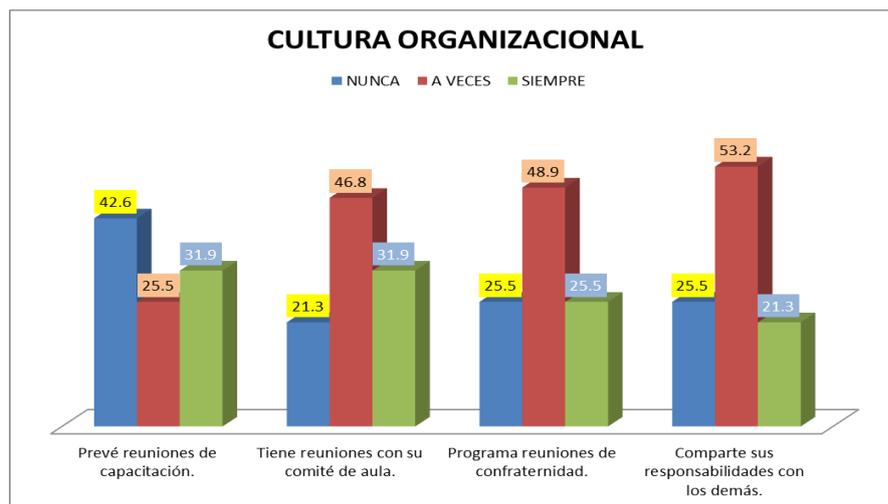


Figura 3: Cultura organizacional

En cuanto al indicador Cultura organizacional, que mide las características del Director en cuanto al manejo del conjunto de experiencias, hábitos, costumbres, creencias y valores que caracteriza a un grupo humano, los resultados del cuestionario aplicado a los docentes y administrativos de la I.E. José Macedo, nos muestra los siguientes resultados:

En cuanto al ítem relacionado con si prevé reuniones de capacitación, el 42.6 % manifestó que nunca lo hace, el 25,5 % manifestó que a veces lo hace y sólo el 31,9 % manifestó que siempre lo hace.

Al respecto de si mantiene reuniones con sus comités de aula, el 21.3 % manifestó que no los tiene, el 46.8 % que a veces los tiene y el 31,9 % manifestó que si los tiene.

En la pregunta referente a si programa reuniones de confraternidad, encontramos que el 25.5 % de los encuestados manifestó que nunca lo hace, el 48.9 % que a veces lo hace y el 25,5% manifestó que siempre lo hace.

Finalmente, al consultar a los encuestados sobre si el Director comparte sus responsabilidades con los demás, las respuestas fueron: 25.5% manifestó que nunca, 53.2 % que a veces y 21.3% que siempre lo hace.

Tabla 4*Comunicación adecuada*

ALTERNATIVAS PREGUNTAS	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Considera que la comunicación a nivel institucional es deficiente.	16	34.0	27	57.4	4	8,5	47	100.00
Acepta las sugerencias de los demás.	15	31.9	29	61.7	3	6.4	47	100.00
Considera usted, que existe una buena comunicación interpersonal en la institución educativa.	10	21.3	28	59.6	9	19.1	47	100.00
Considera usted que la comunicación cumple una función estratégica.	13	27.7.	28	59.6	6	12.8	47	100.00

Fuente: Encuesta aplicada al personal de la I.E. José Macedo

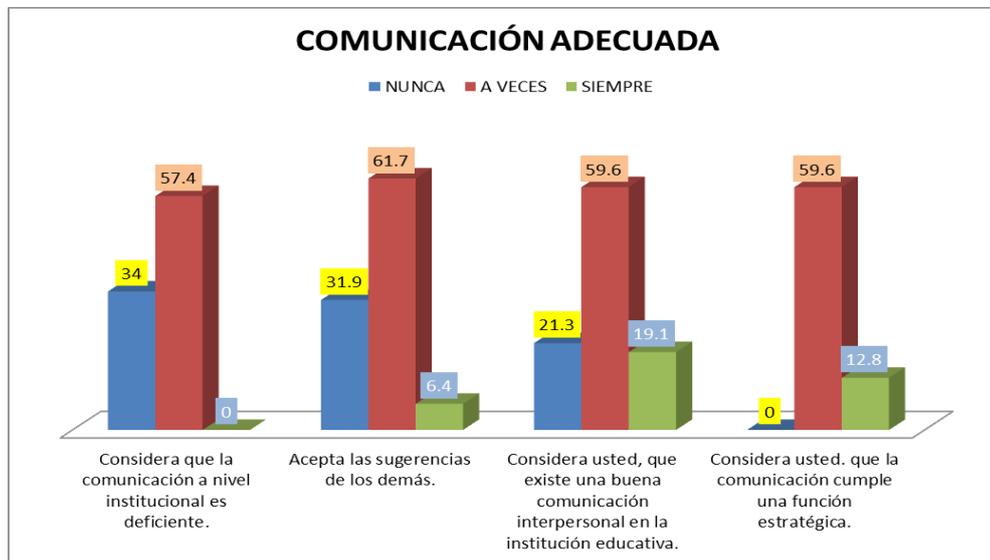


Figura 4: Comunicación adecuada

En cuanto al indicador Comunicación adecuada, que mide las características de la comunicación del Director con el grupo humano que dirige, los resultados del cuestionario aplicado a los docentes y administrativos de la I.E. José Macedo, nos muestra los siguientes resultados: en cuanto al ítem relacionado con la deficiencia de la comunicación en la institución educativa, el 34,0 % manifestó que no es deficiente, el 57.4 % manifestó que a veces lo es y sólo un mínimo 8.5 % manifestó que si es deficiente. Al respecto de si el director acepta las sugerencias de los demás, el 31.9 % manifestó que no, el 61.7 % que a veces y el 6.4 % manifestó que si las escucha. En la pregunta referente a si existe una buena comunicación interpersonal entre los miembros de la institución, encontramos que el 21.3 % de los encuestados manifestó que no la hay, el 59.6 % que a veces existe y el 19.1 % manifestó que siempre existe una buena comunicación interpersonal.

De la tabla y del gráfico se puede concluir que la comunicación de la I.E. José Macedo, es regular, con una tendencia clara hacia cometer equivocaciones por falta de una correcta orden bien comunicada. En el resumen de todas las preguntas del cuestionario de esta cuarta parte, se observa que la mayoría de respuestas giran en torno a la alternativa algunas veces, con un promedio de 60%, seguido por nunca con un 29 % y siempre con tan sólo un 13%. Esto significa que en el indicador de Comunicación adecuada, el director solamente logra porcentajes regulares en cuanto a su calificación.

Tabla 5*Ejecución rápida*

ALTERNATIVAS PREGUNTAS	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Cumple con las actividades programadas.	18	38.3	15	31.9	14	29.8	47	100.00
Presenta informes de su trabajo.	9	19.1	30	63.8	8	17.0	47	100.00
Cumple las promesas que ofrece.	12	25.5	28	59.6	7	14.9	47	100.00
Da cumplimiento a los acuerdos de la comunidad educativa	23	48.9	19	40.4	5	10.8	47	100.00

Fuente: Encuesta aplicada al personal de la. I.E. José Macedo

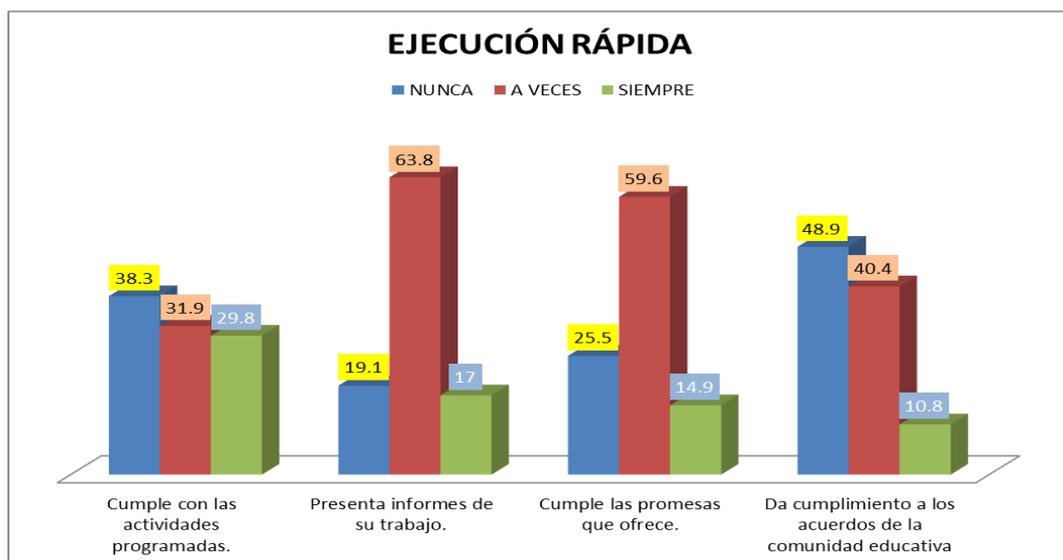


Figura 5: Ejecución rápida

En cuanto al indicador Ejecución rápida, que mide la eficiencia del Director en cuanto a las actividades programadas en la toma de decisiones, los resultados del cuestionario aplicado a los docentes y administrativos de la I.E. José Macedo, nos muestra los siguientes resultados: en cuanto al ítem relacionado con el cumplimiento de las actividades programadas en la institución educativa, el 38.3 % manifestó que nunca se cumplen, el 31,9 % manifestó que a veces se cumplen y el 29,8 % manifestó que siempre se cumplen. En la pregunta referente a si se presentan los informes de trabajo, encontramos que el 19.1 % de los encuestados manifestó que no, el 63.8% que a veces y el 17 % manifestó que siempre se presentan los informes de trabajo.

Con respecto de cumple las promesas que hace, el 25.5% manifestó que nunca, el 59.6 % que a veces y el 14.9 % manifestó que si las cumple

Finalmente el ítem relacionado con el cumplimiento de los acuerdos tomados por la comunidad educativa, el 48,9 % manifestó que nunca se cumplen, el 40.4 % manifestó que a veces se cumplen y un reducido 14.9 % manifestó que siempre se cumplen.

Tabla 6*Cuadro Resumen*

ALTERNATIVAS INDICADORES CONSOLIDADOS	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Liderazgo eficiente	17	35.76	26	55.72	4	7.425	47	100.00
Planificación adecuada	11	23.41	28	59.56	8	17	47	100.00
Cultura organizacional	14	31.95	20	43.6	13	27.65	47	100.00
Comunicación adecuada	14	29.07	28	59.58	5	11.7	47	100.00
Ejecución rápida	16	27.63	23	48.93	8	18.125	47	100.00
TOTAL PORCENTUADO	14	29.56	25	53.46	8	16.38	47	100.00

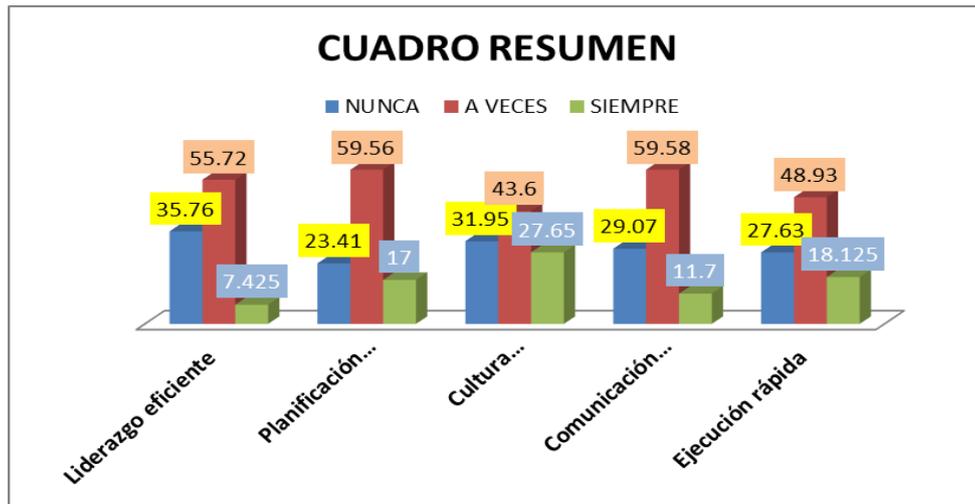
Fuente: Encuesta aplicada al personal de la. I.E. José Macedo

Figura 6: Cuadro resumen

De la tabla y gráfico resumen, se observa que cada indicador consolidado, agrupa a las cinco preguntas que se han formulado en cada uno de ellos, y el resultado porcentual que se muestra es el promedio de la suma de las cinco preguntas de acuerdo a las alternativas señaladas.

Por lo tanto la alternativa A veces es la de mayor repetición con un 53.46%, seguido por la alternativa nunca con un 29.56 % y siempre un 16.38%.

Por lo tanto, el análisis estadístico ha dado la base suficiente a los objetivos e hipótesis del trabajo de investigación, por lo que es necesaria la construcción de una “Propuesta de un modelo de gestión institucional para mejorar la calidad de la gestión educativa en la institución educativa José Macedo.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Después de haber obtenido los resultados en esta investigación, se puede determinar que las estrategias innovadoras sí influyen en la gestión institucional. Es por eso que de acuerdo a la tabla 5, el 38.3 % manifestó que nunca se cumplen las actividades programadas, el 31,9 % manifestó que a veces se cumplen y el 29,8 % manifestó que siempre se cumplen. En la pregunta referente a si se presentan los informes de trabajo, encontramos que el 19.1 % de los encuestados manifestó que no, el 63.8% que a veces y el 17 % manifestó que siempre se presentan los informes de trabajo. Esto se puede relacionar con el trabajo de Farfán y Reyes (2017) quienes llegan a la conclusión sobre el Enfoque de Gestión Educativa Estratégica, es el resultado de una serie de reformas en el aspecto educativo que tuvieron la finalidad del establecimiento de líneas de acción para la transformación del sistema educativo. Asimismo, a nivel micro, esta forma de ver la gestión educativa permitió proporcionar elementos de tipo teóricos y prácticos para la planeación, dirección y evaluación de funcionamiento de instituciones educativas.

El análisis estadístico ha dado la base suficiente a los objetivos e hipótesis del trabajo de investigación, por lo que es necesaria la construcción de una “Propuesta de un modelo de gestión institucional para mejorar la calidad de la gestión educativa en la institución educativa José Macedo” del distrito de Macusani – Puno. De esto podemos decir que se tiene una cierta relación con el estudio de Llamo (2018) quien en sus resultados señala que existe correlación positiva moderada entre la forma en como se viene desarrollando la gestión institucional en el centro educativo con respecto al estándar de calidad educativa con la que cuenta la institución educativa así como en las características de la variable gestión institucional (organización, relaciones interpersonales y liderazgo directivo) y calidad educativa.

Los resultados hallados en esta investigación también tienen conclusiones similares con los trabajos de Toralva (2018), Vela (2017) y Alva (2016) quienes realizaron estudios sobre la influencia de diversas estrategias en la gestión institucional de centros educativos. En todos estos estudios se acepta la hipótesis de la investigación y sostienen que las estrategias innovadoras y estrategias de trabajo mejoran de manera significativa la gestión institucional.

CONCLUSIONES

- De acuerdo al objetivo específico 1, se concluye que el 27.7% de los encuestados manifestó que el director nunca ejerce el liderazgo, el 61.7% que a veces lo hace y el 10.6 % manifestó que siempre lo hace. Por lo tanto, es un director que no siempre ejerce su función de líder.
- De acuerdo al objetivo específico 2, se concluye el 17.0% manifestó que el director nunca planifica el trabajo administrativo, el 57.4 % manifestó que a veces lo hace y sólo el 25.5% manifestó que siempre lo hace. Por lo tanto, es un director que no se compromete con su institución.
- De acuerdo al objetivo específico 3, se concluye que el 42.6% sostiene que el director si prevé reuniones de capacitación, el 42.6 % manifestó que nunca lo hace, el 25,5 % manifestó que a veces lo hace y sólo el 31,9 % manifestó que siempre lo hace. Por lo tanto, es un director que no siempre se reúne con su personal.
- De acuerdo al objetivo específico 4, se concluye que el 34,0 % manifestó que la comunicación por parte del director no es deficiente, el 57.4 % manifestó que a veces lo es y sólo un mínimo 8.5 % manifestó que sí es deficiente. Por lo tanto, es un director que sí se comunica con sus trabajadores.
- De acuerdo al objetivo específico 5, se concluye que el 38.3 % manifestó que el director nunca cumple sus funciones, el 31,9 % manifestó que a veces se cumple y el 29,8 % manifestó que siempre cumple. Por lo tanto, es un director que no siempre realiza sus debidas funciones.
- De acuerdo al objetivo específico 6l se concluye que si se proponen estrategias innovadoras se llegará a mejorar la gestión institucional del director en la institución educativa José Macedo. Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada en la investigación.

RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Se recomienda que en la I.E. José Macedo, el personal directivo y personal docente tengan un cambio de aptitud para que de esta manera pueda mejorar la gestión institucional por parte del director de la I. E.
- SEGUNDA:** Se recomienda aplicar nuestra propuesta teórica basada en un plan estratégico, para poder mejorar la gestión institucional en la I.E. José Macedo.
- TERCERA:** Se recomienda que toda la comunidad educativa como personal directivos, administrativo y personal docente estén comprometidos en cumplir los acuerdos, normas, directivas que se emanan en las diferentes reuniones que se llevan a cabo en la institución
- CUARTA:** Se recomienda que el Director de la Institución Educativa muestre las aptitudes de un líder al momento de administrar, dirigir, la Institución Educativa etc. Para que de esta manera tenga el apoyo, confianza de toda la comunidad educativa con un solo objetivo brindar una educación de calidad.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad San Pedro por haber ampliado su cobertura formativa, logrando en mi persona un cambio ético y profesional

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alva, A. (2016) *Planeamiento estratégico y gestión institucional en la Institución Educativa Pública N° 34 – Chancay*. Universidad César Vallejo.
- Alvarado, O. (1998) *Gestión Educativa Enfoques Y Procesos*. Editorial De La Universidad De Lima. Perú, 1998.
- Alvarado, O. (2000) *Elementos De Administración General*. 2000 Pág. 105.
- Carrasco, S. (2001) *Metodología De La Investigación Científica*.
- Chiavenato, I. (1999). *Introducción A La Teoría General De La Administración*. Quinta Edición, Editorial Mcgraw Hill.Colombia, 1999.
- Elton, M. (1998) *The Human Problems Of An Industrial Society*
- Farfán, C. y Reyes, I. (2017) *Gestión educativa estratégica y gestión escolar del proceso enseñanza – aprendizaje: una aproximación conceptual*. Universidad Autónoma Metropolitana. México.
- Farro, F. (2000) *Planeamiento Estratégico Para Instituciones De Calidad*. Cpc, Lima Perú, 2000.
- Gallegos, J. (2004) *Gestión Educativa En El Proceso De Descentralización*. Editorial San Marcos. Lima Perú 2004.
- Henri, F. (1930) *Administration industrielle Et Generale* 1930
- Hermida, J. (1996). *Administración Estratégica*. Buenos Aires. Ediciones Macchi, 1996.
- Hernández, G. (2003) *Gestión Y Administración Educativa (Antología)*. Centro De Extensión Universitaria Y Proyección Social, Unmsm. Lima Perú, 2003.

- Hernández S., Fernández C. y Baptista L. (1999) *Metodología De La Investigación Científica*. Segunda Edición. Editorial Mc Graw Hill México 1999.
- Lepeley, M. (2001) *Gestión Y Calidad En Educación. Un Modelo De Evaluación*. Editorial Graw Mc Hill. Interamericana. Santiago De Chile 2001.
- Lópezfeal, R. (1998) *Mundialización Y Perfiles Profesionales*. Editorial Horsori.Barcelona España 1998.
- Muñoz, C. y Llanos, A. (2018) *Estrategias innovadoras para la generación de nuevos proyectos tecnológicos y educativo – caso de estudio: Clear Minds Consultores Cia. Ltda*. Universidad Andina Simón Bolívar.
- Murillo, E. (1933) *En Busca Del Alma Nacional*:. Ellieanne Duque. Año N° 6, N° 6, 2000-2001, Pags. 167-182
- Pineda, D. (1998) *Administración Educativo Para El Cambio*. 1998.
- Pozner, P. (2000) *Gestión Educativa Estratégica. Módulo 2: “Competencias Para La Profesionalización De La Gestión Educativa”*. Iipe. Buenos Aires,
- Quinn, R. y otros (1995). *Maestría En La Gestión De Organización*. 1995.
- Quintana, Y. (2018) *Calidad educativa y gestión escolar: una relación dinámica*. Universidad de La Sabana. Colombia.
- Santos Guerra, M. A.: *La Escuela Que Aprende*. Madrid, 2000.
- Serna, H. (1996) *Planeación Y Gestión Estratégica. Teoría –Metodología. 4ta. Edición*. Editorial Ram Bogotá Colombia, 1996.
- Tamayo y Tamayo, M. (1993). *El Proceso De La Investigación Científica*. Edit. Limusa S. A. De C. D. Grupo Noriega Editores. México, 1.993. 2da. Edición. 9

- Thompson, J y Strickland, A. (1995) *Dirección y administración estratégica*. Editorial IRWIN. Madrid España, 1995.

ANEXOS

ANEXO 1: ENCUESTA

I. UN LIDERAZGO EFICIENTE

1. DEMUESTRA SOLIDARIDAD EN LOS ACTOS QUE REALIZA CON LOS DEMÁS?

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

2. ORIENTA A LOS DEMÁS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD EN EL TRABAJO QUE REALIZAN?

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

3. POSEE CONOCIMIENTOS SUFICIENTES, PARA CUMPLIR SUS FUNCIONES.

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

4. ES RESPETUOSO DE LAS OPINIONES QUE EMITEN LOS DEMÁS.

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

5. ESTIMULA LAS ACCIONES DE CUMPLIMIENTO EN EL TRABAJO DEL PERSONAL.

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

II. PLANIFICACIÓN ADECUADA.

6. PARTICIPACIÓN DEL DIRECTOR EN LOS EQUIPOS DE TRABAJO.

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

7. ELABORA EL PLAN DE CAPACITACIÓN.

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

8. PROGRAMA REUNIONES DE INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS.

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

9. PLANIFICA REUNIONES DE CONFRATERNIDAD.

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

10. EVALÚA EL AVANCE ACADÉMICO, DANDO A CONOCER SUS RESULTADOS.

- a) Siempre
- b) A veces

c) Nunca

11. PROGRAMA REUNIONES CON LOS ALUMNOS.

a) Siempre

b) A veces

c) Nunca

III. CULTURA ORGANIZACIONAL

12. PREVÉ REUNIONES DE CAPACITACIÓN.

a) Siempre

b) A veces

c) Nunca

13. TIENE REUNIONES CON SU COMITÉ DE AULA.

a) Siempre

b) A veces

c) Nunca

14. PROGRAMA REUNIONES DE CONFRATERNIDAD.

a) Siempre

b) A veces

c) Nunca

15. COMPARTE SUS RESPONSABILIDADES CON LOS DEMÁS.

a) Siempre

b) A veces

c) Nunca

IV. COMUNICACIÓN ADECUADA

16. CONSIDERA QUE LA COMUNICACIÓN A NIVEL INSTITUCIONAL ES DEFICIENTE.

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

17. ACEPTA LAS SUGERENCIAS DE LOS DEMÁS.

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

18. CONSIDERA USTED, QUE EXISTE UNA BUENA COMUNICACIÓN INTERPERSONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA.

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

19. CONSIDERA USTED. QUE LA COMUNICACIÓN CUMPLE UNA FUNCIÓN ESTRATÉGICA.

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

V. EJECUCIÓN RÁPIDA

20. CUMPLE CON LAS ACTIVIDADES PROGRAMADAS.

- a) Siempre

b) A veces

c) Nunca

21. PRESENTA INFORMES DE SU TRABAJO.

a) Siempre

b) A veces

c) Nunca

22. CUMPLE LAS PROMESAS QUE OFRECE.

a) Siempre

b) A veces

c) Nunca

23. DA CUMPLIMIENTO A LOS ACUERDOS DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA.

a) Siempre

b) A veces

c) Nunca

ANEXO 2: PLAN ESTRATÉGICO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

4.3.1. Momento Enunciativo

A) Visión:

Ser una comunidad mercedaria reconocida por su propuesta de educación liberadora y transformadora con proyección social y pastoral”.

B) Misión:

Somos una comunidad educativa de religiosas y laicos, que asume y vivencia el carisma mercedario en la tarea educativa integrando fe, cultura y vida, participando en la misión evangelizadora de la iglesia.

Nuestro centro de formación promueve el desarrollo integral y liberador de la persona con Cristo Redentor, María de la Merced y LutgardaMas i Mateu.

C) Principios

. "Educar en la libertad y en orden a conseguir la madurez humana a fin de que nuestros destinatarios puedan realizarse en forma consiente, crítica y creadora"

"Favorecer la coherencia entre la fe y el conjunto de conocimientos, valores actitudes y comportamientos de modo que desemboque en la síntesis personal de fe, cultura y vida"

"Presentar a María como modelo de mujer libre, creyente y comprometida en la liberación de los hombres".

D) Valores:

Respeto

Cumple con las normas de convivencia establecidas por la I.E. Respeta el acuerdo De la mayoría. Mantiene el orden en la clase. Respeta las ideas de los demás. Pide la palabra para expresar sus propias ideas

_ Responsabilidad

Es el cumplimiento oportuno y adecuado de nuestras funciones o deberes encomendados

_ Solidaridad y fraternidad

Compartir con los docentes, alumnos y comunidad entera a través de intercambio de ideas, un paseo, deporte, almuerzo, etc. Apoyarse frente a las dificultades que se presentan.

_ Honestidad

Es actuar con principio de transparencia basados en la sinceridad entre estudiantes docentes y padres de familia

_ Justicia

Es un valor que significa dar a quien corresponde en equidad en función a su trabajo. Este principio es de alcance a toda la comunidad de la I.E.

_ Tolerancia

Controlar los temperamentos ante las dificultades. Auto control ante situaciones conflictivas. Saber escuchar a los demás y ser escuchado. Ubicarse en lugar de otros.

MOMENTO ANALÍTICO (FODA)**A) ANÁLISIS DEL ENTORNO INTERNO**

VARIABLES	CONFIGURACIÓN	IMPACTO		
		ALTO	MEDIO	BAJO
Liderazgo directivo	Manifestación de liderazgo por el personal directivo		X	
Instrumentos de gestión	Utilización de documentos de gestión		X	
Clima institucional	Las relaciones interpersonales entre los trabajadores.		X	
Infraestructura y material educativo	La infraestructura y el material educativo		X	
Organización	Organización de los diferentes comités		X	
Administración de personal	Se ejecutan de acuerdo a necesidades de la Institución educativa.		X	
Rendimiento del alumno	Los alumnos poseen calidad educativa		X	
Capacidad del docente	Docentes capacitados en el NEP y otros.			X
Modelo curricular	Currículos actualizados y diversificados		X	
Metodología	Uso de metodologías en el desarrollo de actividades educativas		X	
Supervisión y monitoreo	Docentes monitoreados y asesorados.			X

B) ANÁLISIS DEL ENTORNO EXTERNO

VARIABLES	CONFIGURACIÓN	IMPACTO		
		ALTO	MEDIO	BAJO
Situación económica	Padres de familia con diversas situaciones económicas.		X	
Situación cultural	Nivel cultural variado de los padres		X	
Cambio climático	Plan institucional para la preservación del medio ambiente		X	
Pluricultural	Conocimiento y práctica de leyes vigentes			X
Situación política	Estabilidad en el gobierno			X

C) MOMENTO DE SÍNTESIS (ANÁLISIS INTERNO)

ASPECTOS	PROBLEMAS	CAUSAS	CONSECUENCIAS	ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN
Gestión educativa de director	Ineficacia e ineficiencia en el sistema de gestión educativa e la I.E. José Macedo	<ul style="list-style-type: none"> Falta de actualización en conocimientos sobre gestión educativa Clima institucional inadecuado Liderazgo ineficiente Toma de decisiones apresuradas 	<ul style="list-style-type: none"> Instrumentos de gestión poco funcionales Ausencia de una visión compartida Disminución de la demanda educativa Débil compromiso laboral e institucional Desprestigio de la Institución. 	<ul style="list-style-type: none"> Capacitación en manejo de instrumentos de gestión. Imponer un estilo de liderazgo adecuado y de acuerdo a las normas educativas vigentes. Imparcialidad con el personal docente y administrativo. Monitoreo permanente a los docentes en aulas.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

- a) Mejorar la gestión educativa mediante la aplicación de un planeamiento estratégico en la Institución educativa “José Macedo”.
- b) Mejorar la formación integral del educando

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

1. Optimizar la distribución de los recursos económicos de la I.E.
2. Promover la actualización permanente del personal docente y administrativo de la I.E.
3. Mostrar una imagen moderna y actualizada de la I.E. a la sociedad arequipeña.
4. Mejorar la calidad de docente percibida por el estudiantado.
5. Revisar y actualizar permanentemente el planeamiento estratégico de la I.E.
6. Promover una política de mejoramiento en todos los procesos de la I.E.: Gestión, Docencia, Proyectos y Servicios.
7. Identificar a todos los actores de la I.E. (docentes administrativos, padres de familia, y alumnos) con el colegio.

3.6. DESARROLLO DE LAS ACCIONES

Plan de acción general

CONTENIDOS

<i>Estrategias</i>	<i>Objetivos</i>	<i>Contenidos</i>	<i>Duración</i>	<i>Responsable</i>
Liderazgo	Reconocer las características de un buen líder y aplicarlas en la I.E.	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión educativa • Líder moderno • Tipos de liderazgo 	10 HORAS	Director Especialista Invitado
Planificación	Sensibilizar a todos los actores educativos sobre la necesidad de trabajar en forma planificada	<ul style="list-style-type: none"> • Planeamiento estratégico • Tipos de planeamiento • Planeamiento operativo 	10 HORAS	Director Especialista Invitado
Organización	Generar cambios organizacionales en la I.E. emanados de todos sus actores	<ul style="list-style-type: none"> • Organización estratégica • Organización y gerencia educativa • Clima organizacional 	10 HORAS	Director Especialista Invitado
Comunicación y control	Motivar el control y autocontrol de los agentes educativos para promover una cultura de mejoramiento continuo.	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisión y control • Medición de la calidad educativa 	10 HORAS	Director Especialista Invitado

**PROPUESTA DE ESTRATEGIAS PARA MEJORAR LA CALIDAD DE LA
GESTIÓN EDUCATIVA EN LA I.E. JOSÉ MACEDO**

<i>Actividades</i>	<i>Estrategias metodológicas</i>	<i>Recursos</i>	<i>Indicador</i>
Bienvenida	<p>Bienvenida a participantes y especialista invitado. Objetivos del evento elaborados en cartulinas de colores</p> <p>Organización en grupos y presentación de los docentes utilizando la dinámica “agrupar enumerando”.</p>	<p>Tarjetas de cartulina</p> <p>Plumones</p>	<p>- Conoce y se apropia de los objetivos del evento.</p>
Actividad formativa	<p>Se presenta a los participantes un video sobre liderazgo y mandato.</p> <p>Luego se promueve la reflexión entre los participantes.</p> <p>En forma grupal y utilizando la técnica de lluvia de ideas responden a la</p>	<p>Separatas</p> <p>Cinta</p> <p>Masking tape</p> <p>Plumones</p> <p>Foto</p> <p>USB</p> <p>LAPTOP</p> <p>Cañón</p>	<p>-Reflexiona sobre la enseñanza del video.</p> <p>-Afianza sus</p>

<p style="text-align: center;">L I D E R A Z G O</p>	<p>pregunta ¿qué es gestión educativa? Se sistematizan los resultados. Se da las bases conceptuales de este tema y sus principios. Luego los docentes redactan sus conclusiones, sugerencias y su compromiso para con la I.E. A continuación presentamos una imagen del director y pedimos que los docentes en forma grupal expresen 3 características que debe tener un líder. Exponen sus conclusiones y se comentan. El formador completará si es que faltan cualidades. Finalmente, utilizando un Powerpoint se expondrán los</p>	<p>Papelotes Papel bond</p>	<p>conocimientos sobre gestión educativa.</p> <p>- Identifica las cualidades del líder y las interioriza.</p>
--	--	---------------------------------	---

<p>Actividad Formativa</p>	<p>principales tipos de liderazgo adaptándolos a las necesidades de la I.E. mediante un compromiso del director y de sus docentes.</p> <p>Utilizando la lluvia de ideas recuperamos los saberes previos respecto a la pregunta ¿qué es un planeamiento estratégico y para qué sirve?</p> <p>Se organiza la información dada por los grupos</p> <p>Utilizando copias y una presentación gráfica el especialista explicará sobre los componentes del planeamiento estratégico.</p> <p>En grupos diferencian entre planeamiento estratégico y gerencia</p>	<p>Separatas Cinta masking tape Plumones Foto USB LAPTOP Cañón Papelotes Papel bond</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Compara los tipos de liderazgo existentes. - Reconoce la importancia de la planificación en cualquier I.E. - Reconoce los componentes del planeamiento
--------------------------------	---	---	--

<p>P L A N I F I C A C I Ó N</p>	<p>estratégica.</p> <p>Presentan sus trabajos y los exponen.</p> <p>Se genera diálogo y debate y finalmente se sacan conclusiones.</p> <p>Los docentes agrupados planifican como llevar a la práctica las actividades generadas en el planeamiento estratégico de la I.E. generando objetivos concretos.</p> <p>Se extraen conclusiones y recomendaciones.</p> <p>Se obtiene los saberes previos mediante las preguntas ¿qué entiendes por organización? Y ¿cómo se organiza una empresa?</p> <p>Resumen sus respuestas y las</p>	<p>Separatas Cinta masking tape Plumones Foto USB LAPTOP Cañón Papelotes Papel bond</p>	<p>estratégico y los crea para su I.E.</p> <p>- Diferencian entre gerencia y planeamiento estratégico.</p> <p>- Operativizan las actividades planificadas anteriormente en su I.E.</p>
--	---	---	--

<p>Actividad Formativa</p>	<p>comparten.</p> <p>El experto expone sobre el tema en forma detallada utilizando PowerPoint.</p> <p>Exposición mediante un PowerPoint por parte del experto sobre conceptos de organización gerencial diferenciando entre la etapa de planificación y la de ejecución.</p> <p>Tras la exposición sacan conclusiones y las exponen utilizando la estrategia del museo.</p> <p>Dialogan y debaten sobre el clima institucional en la I.E.</p> <p>Determinan cuales son las actitudes positivas y negativas de la organización y del clima institucional de la I.E.</p> <p>Exponen sus trabajos</p>	<p>Separatas</p> <p>Cinta</p> <p>masking</p> <p>tape</p> <p>Plumones</p> <p>Foto</p> <p>USB</p> <p>LAPTOP</p> <p>Cañón</p> <p>Papelotes</p> <p>Papel bond</p>	<p>Reflexiona sobre la importancia de organizar una actividad empresarial</p> <p>.-Diferencia cada concepto importante de organización gerencial.</p>
----------------------------	--	---	---

<p style="text-align: center;">O R G A N I Z A C I Ó N</p>	<p>fundamentando cada punto.</p> <p>Exposición del experto sobre técnicas de control y supervisión de personal basadas en una comunicación efectiva.</p> <p>Tras la ponencia, los docentes elaboraran estrategias para autoevaluarse y coevaluarse en todos sus aspectos.</p> <p>Explicarán los instrumentos creados y se generará un debate.</p> <p>Luego se extraerán conclusiones en cartulinas y se pegarán en las paredes del aula o auditorio.</p> <p>Los docentes recibirán separatas sobre calidad educativa.</p>		<p>Reconocen las actitudes positivas y negativas de su I.E. en aspectos organizativos y clima institucional.</p> <p>-Reconoce las principales técnicas de control y supervisión de</p>
--	---	--	--

