



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**ESTRATEGIA DE GESTIÓN EDUCATIVA
ADMINISTRATIVA PARA LA COORDINACIÓN
INTEGRAL DOCENTE EN LA EDUCACIÓN BÁSICA
REGULAR**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO
DE MAESTRA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON
MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA**

Autora:

Bach. Delgado Roncal Ana Karina

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4289-4113>

Asesora:

Dra. Morales Angaspilco Jahaira Eulalia

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1944-7112>

Línea de Investigación:

**Desarrollo humano, comunicación y ciencias jurídicas para
enfrentar los desafíos globales**

Pimentel – Perú

2023



ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON
MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA**

**ESTRATEGIA DE GESTIÓN EDUCATIVA ADMINISTRATIVA
PARA LA COORDINACIÓN INTEGRAL DOCENTE EN LA
EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR**

AUTORA

BACH. ANA KARINA DELGADO RONCAL

PIMENTEL – PERÚ

2023

**ESTRATEGIA DE GESTIÓN EDUCATIVA ADMINISTRATIVA PARA LA
COORDINACIÓN INTEGRAL DOCENTE EN LA EDUCACIÓN BÁSICA
REGULAR**

APROBACIÓN DE LA TESIS



Dr. BUSTAMANTE QUINTANA PEPE HUMBERTO
Presidente del jurado de tesis



Mg. PÉREZ MARTINTO PEDRO
Secretario del jurado de tesis



Dra. Jhaira Eulalia Morales Angaspilco
CPPP 0901901401
Orcid 0000-0003-1944-7112

Dra. MORALES ANGASPILCO JAHAIRA
Vocal del jurado de tesis

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la **DECLARACIÓN JURADA**, soy **egresada** del Programa de Estudios de **MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autora del trabajo titulado:

**ESTRATEGIA DE GESTIÓN EDUCATIVA ADMINISTRATIVA PARA LA
COORDINACIÓN INTEGRAL DOCENTE EN LA EDUCACIÓN BÁSICA
REGULAR**

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y auténtico.

En virtud de lo antes mencionado, firma:

DELGADO RONCAL ANA KARINA	DNI: 16733603	
------------------------------	---------------	---

Pimentel, 15 de octubre de 2023.

DEDICATORIA

A Dios por estar siempre conmigo.

A mi adorado padre, quien con sus enseñanzas de vida y sus sabios consejos supo inculcarme el amor por los estudios y el deseo de superación, con su frase favorita para darme ánimos siempre lograba que cumpliera mis metas.

TE AMO PAPITO ARMANDO.

A mi madre, mujer fuerte y decidida quien supo inculcarme las ganas de superación y el deseo de siempre seguir adelante.

MI HERMOSA MADRE LILA ROSA.

Ana Karina Delgado Roncal.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme la oportunidad de cumplir mis metas trazadas, quien siempre está a mi lado cuidándome y guiando mi camino.

Expreso mi gratitud a todos y cada uno de los maestros de la Escuela de Post Grado de la maestría en Ciencias de la Educación con mención en Calidad Educativa de la USS, por haber brindado las orientaciones, conocimientos y sugerencias para la culminación de mi tesis.

Mi agradecimiento especial a mi asesora, la Dra. Jahaira Eulalia Morales Angaspilco, por su apoyo, asesoramiento, recomendaciones y motivación incansable para llevar a buen término mi tesis.

A mi asesor metodológico Dr. Juan Carlos callejas Torres, maestro quien con sus enseñanzas y conocimientos impartidos supo lograr el deseo para seguir adelante y culminar con éxito mis metas.

A la institución Educativa 16501 Juan Albacete Saiz, Huarango, San Ignacio, Cajamarca, por brindarme la oportunidad de realizar la aplicación de la estrategia y a la vez a todos los docentes, directivos y estudiantes que participaron de la misma.

Finalmente, a mi maravillosa familia en especial a mi hija Jenffie y a mi compañero de vida, quien, con su apoyo incondicional en mi carrera de posgrado, supieron motivarme para la consolidación de mis objetivos.

Ana Karina Delgado Roncal.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo: Aplicar una estrategia de Gestión Educativa Administrativa para la coordinación integral docente en la I.E. Juan Albacete Saiz de Huarango, San Ignacio, Cajamarca. Se investigan las causas que originan el problema: Insuficiencias en el proceso de gestión administrativa limita la coordinación integral docente. Pudiéndose demostrar, evidenciar y justificar la necesidad de ahondar y explorar en el objeto de la investigación, el proceso de gestión administrativa. La investigación es de enfoque mixto, se necesitó incluir elementos tanto cuantitativos, como cualitativos; es aplicada con diseño pre- experimental. La muestra fue de 20 docentes, a quienes se les aplicó los instrumentos con la intención de diagnosticar el estado actual del proceso de formación de gestión administrativa y su implicancia en la coordinación integral docente. A partir del diagnóstico realizado se obtuvo que los docentes tienen un nivel muy bajo de coordinación integral docente. Se concluyó que el problema científico obtuvo una transformación, siendo necesario ejecutar la estrategia de gestión educativa administrativa para mejorar la coordinación integral docente.

Palabras clave: Estrategia administrativa educativa, Coordinación integral, Docente.

ABSTRACT

The objective of this research work was: To apply a strategy of Administrative Educational Management for the integral teaching coordination in the I.E. Juan Albacete Saiz from Huarango, San Ignacio, Cajamarca. The causes that originate the problem are investigated: Insufficiencies in the administrative management process limits the integral teaching coordination. Being able to demonstrate, evidence and justify the need to delve into and explore the object of the investigation, the process of administrative management. The research has a mixed approach, it was necessary to include both quantitative and qualitative elements; It is applied with a pre-experimental design. The sample consisted of 20 teachers, to whom the instruments were applied with the intention of diagnosing the current state of the administrative management training process and its implication in the comprehensive teaching coordination. From the diagnosis made, it was obtained that teachers have a very low level of comprehensive teaching coordination. It was concluded that the scientific problem obtained a transformation, being necessary to execute the administrative management strategy to improve the comprehensive teaching coordination.

Keywords: Educational administrative strategy, Comprehensive coordination, Teacher.

ÍNDICE GENERAL

Aprobación del jurado	iii
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
Índice General.....	ix
Índice de figuras	xiii
Índice de tablas	xi
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1. Realidad problemática.	14
1.2. Formulación del problema.	21
1.3. Justificación e importancia del estudio.	21
1.4. Objetivos	22
1.4.1. Objetivo general	22
1.4.2. Objetivos específicos.....	22
1.5 Hipótesis.	22
II. MARCO TEÓRICO.....	23
2.1. Trabajos previos.....	23
2.2. Teorías relacionadas al tema.	29
2.2.1. Caracterización epistemológica del proceso de Gestión Educativa Administrativa y su dinámica.....	29
2.2.2. Determinación de las tendencias históricas del proceso de Gestión Educativa Administrativa y su dinámica.....	36
2.2.3. Estrategia de Gestión Educativa Administrativa.....	44
2.2.4. Marco conceptual	44
III. MÉTODO.....	46
3.1. Tipo y diseño de investigación.	46
3.2. Variables, operacionalización. (Ver anexo 2).....	47
3.3. Población, muestra y muestreo	47
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	48
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	49
3.5. Procedimientos de análisis de datos.....	51

3.6. Criterios éticos	51
3.7. Criterios de rigor científico.....	52
IV. RESULTADOS	53
4.1. Resultados en tablas y figuras.....	53
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	62
VI. APORTE PRÁCTICO	66
6.1. Construcción De La Estrategia De Gestión Educativa Administrativa	66
6.1.1 Fundamentación	66
6.1.2. Estructura del aporte práctico:.....	69
6.1.3. Objetivo general	70
6.1.4. Planeación estratégica	71
6.1.5. Instrumentación.....	74
6.1.6. Evaluación.....	75
6.1.7. Presupuesto.....	77
6.1.8. Conclusiones	78
VII. VALORACIÓN Y CORROBORACIÓN DE RESULTADOS.....	80
7.1. Aplicación de la estrategia de Gestión Educativa Administrativa.....	80
7.1.1 Corroboración estadística de las transformaciones logradas	80
VIII. CONCLUSIONES	89
IX. RECOMENDACIONES	90
X. REFERENCIAS	91
ANEXOS	97

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Evolución Histórica del Proceso de Gestión Educativa Administrativa.</i>	42
Tabla 2 <i>Diseño de investigación.....</i>	47
Tabla 3 <i>Población según categorías</i>	48
Tabla 4 <i>Coordinación integral docente (Por dimensiones e indicadores de la Variable dependiente).....</i>	53
Tabla 5 <i>Resultados de la dimensión Contextualización del desarrollo formativo docente de la I.E. N° 16501, Juan Albacete Saiz, La Lima, Huarango.</i>	54
Tabla 6 <i>Resultados de la dimensión Gestión de la trascendencia de la organización de la I.E. N° 16501, Juan Albacete Saiz, La Lima, Huarango.</i>	55
Tabla 7 <i>Resultados de la dimensión Gestión de los componentes de la organización educativa de la I.E. N.º 16501, Huarango, San Ignacio</i>	56
Tabla 8 <i>Resultados de la dimensión Contextualización del desarrollo formativo docente de la I.E. N° 16501, Juan Albacete Saiz, La Lima, Huarango.</i>	57
Tabla 9 <i>Resultados de la dimensión Gestión de la trascendencia de la organización de la I.E. N° 16501, Huarango.</i>	59
Tabla 10 <i>Resultados de la dimensión Gestión de los componentes de la organización educativa de la I.E. N° 16501, Huarango.....</i>	60
Tabla 11 <i>Resumen de las dimensiones de la variable dependiente Coordinación Integral docente.....</i>	61
Tabla 12 <i>1era Etapa Contextualización del desarrollo formativo docente.....</i>	71
Tabla 13 <i>2da Etapa Gestión de la Trascendencia de la organización.....</i>	72
Tabla 14 <i>3era. Etapa: Gestión de los componentes de la organización educativa.....</i>	73
Tabla 15 <i>Evaluación de la estrategia gestión educativa administrativa.....</i>	75
Tabla 16 <i>Presupuesto del aporte práctico 1era, 2da y 3era Etapa</i>	77
Tabla 17 <i>Resultados de la dimensión Contextualización del desarrollo formativo docente de la I.E. N° 16501, Juan Albacete Saiz, La Lima, Huarango, pos test docentes,</i>	80
Tabla 18 <i>Resultados de la dimensión Gestión de la trascendencia de la organización de la I.E. N° 16501, Huarango, pos test docentes.</i>	81
Tabla 19 <i>Resultados de la dimensión Gestión de los componentes de la organización educativa de la I.E. N° 16501, Juan Albacete Saiz, Huarango, pos test docentes.....</i>	82

Tabla 20 <i>Resultados de la dimensión Contextualización del desarrollo formativo docente de la I.E. N° 16501, Juan Albacete Saiz, La Lima, Huarango, pos test estudiantes.</i> ..	83
Tabla 21 <i>Resultados de la dimensión Gestión de la trascendencia de la organización de la I.E. N° 16501, San Ignacio, pos test estudiantes.</i>	84
Tabla 22 <i>Resultados de la dimensión Gestión de los componentes de la organización educativa de la I.E. N° 16501, San Ignacio, pos test estudiantes.</i>	85

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Resultados de la dimensión contextualización del desarrollo formativo docente Encuesta a docentes.....	55
Figura 2 Resultados de la dimensión gestión de la trascendencia de la organización. Encuesta a docentes.....	56
Figura 3 Resultado de la dimensión gestión de los componentes de la organización educativa. Encuesta a docentes.....	57
Figura 4 Resultados de la dimensión contextualización del desarrollo formativo estudiantes. Encuesta a estudiantes.	58
Figura 5 Resultados de la dimensión gestión de la trascendencia de la organización.....	59
Figura 6 Resultados de la dimensión gestión de los componentes de la organización.	60
Figura 7 Estructura del aporte práctico, estrategia de gestión educativa administrativa...	79
Figura 8 Resultados de la dimensión contextualización del desarrollo formativo docente. Encuesta a docentes.....	81
Figura 9 Resultados de la dimensión gestión de la trascendencia de la organización. Encuesta a docentes.....	82
Figura 10 Resultados de la dimensión gestión de los componentes de la organización ...	83
Figura 11 Resultados de la dimensión contextualización del desarrollo docente.	84
Figura 12 Resultados de la dimensión gestión de la trascendencia de la organización.....	85
Figura 13 Resultados de la dimensión gestión de los componentes de la organización educativa. Encuesta a estudiantes.....	86

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática.

La coordinación integral docente es la necesidad de intercambiar encuentros, enfoques o proyectos entre aquellos educadores que comparten un grupo similar de estudiantes y una base similar, esta acción ha sido, y sigue siendo, una parte central del perfil del experto de instructores. Sin duda, los educadores en cierta medida en la nueva historia de los últimos cien años se han visto obligados desde siempre a intercambiar encuentros, coparticipar en proyectos o consultar con sus amigos acerca de enfoques didácticos, programas o diferentes procedimientos didácticos. Lo que sucede, desde los instructivos cambios de los años 90, es que se ha dictado una regulación al respecto, llegando al super de que, en estos días, los emprendimientos de coordinación de muestra (sala de estudios o administración institucional) son legitimados y, sorprendentemente, pagados por las organizaciones.

Para indagar en esta cuestión, tal como lo indican las apreciaciones de los educadores asesorados, nos planteamos las siguientes indagaciones: ¿con quién coordinan los profesores? ¿Cuándo lo hacen y con qué frecuencia? ¿la coordinación?, ¿cuál es su percepción de la actividad de la coordinación?, ¿quién caracteriza el plan de conversación?, ¿cómo es la correspondencia entre los instructores?, ¿cómo es la coordinación entre los educadores que tienen varios grados de preparación? Entre otras interrogantes.

La coordinación integral docente se puede comunicar en dos círculos institucionales, en el sentido más restringido, los docentes coordinan perspectivas curriculares o educativas vinculadas a sus disciplinas o materias donde se desempeñan (por ejemplo: coordinación entre docentes en el espacio de las sociologías). Desde una perspectiva más amplia, los profesores coordinan movimientos de todo tipo (no sólo los relacionados con las metodologías de aula) con sus compañeros y con la organización, en ocasiones equitativas reunidas por la organización escolar denominada "coordinación del medio".

En el ámbito **internacional**, en Costa Rica, Solís (2021), expone las deficiencias de la coordinación integral docente desde la gestión educativa tradicional, basada en la administración escolar, con una planificación ineficiente, no dando cabida a la innovación siendo autoritaria y fiscalizadora, hoy en día llamada Gestión Educativa; con un trabajo direccionado hacia el aspecto de la calidad pedagógica, con habilidades para afrontar los

nuevos retos que la coyuntura actual requiere, de un gestor de la educación que brinda asesoramiento y orientación a los docentes a través del trabajo en equipo.

En la ciudad de España, Sebastiá-Alcaraz y García-Rubio (2021), sostiene que la coordinación docente es un componente esencial en el logro de la mejor preparación de los estudiantes en cada etapa educativa. La actividad conjunta y coordinada del personal escolar en el entorno educativo es primordial en la obtención de un aprendizaje adecuado y aplicable en los educandos como lo fue en otras épocas pasadas. El personal escolar de los distintos colegios, aunque de forma tentativa, se dispone progresivamente a salir de la independencia convencional y trabajar cada vez más colaborativamente para una mejor coordinación.

Según Imbernón-Muñoz (2021), en España, enfatiza que, no obstante, es en la práctica académica real que el educador se enfrenta a dificultades normales, aunque desconectadas, para promover el avance mental, profundo y social de los estudiantes. Además, en esos minutos, el educador necesita de la ayuda educativa, de la asistencia de un experto que encauce la experiencia formadora y de crecimiento de acuerdo a los intereses y necesidades de su aprendiz y de esta manera necesita de una exhaustiva coordinación formativa que lo dirija en los movimientos a realizar.

Díaz (2021), en la ciudad de México, determina que una de las partes fundamentales de la coordinación entre docentes es la base de un programa educativo que cumpla con las habilidades esperadas para la certificación del grado que el alumno desarrolle. La concepción del programa educativo como una progresión de componentes, sin prácticamente asociación entre las distintas materias, es enormemente desfavorable para el aprendizaje de los estudiantes. En este sentido, se separaron en ese momento dos tipos fundamentales de programa educativo, que podríamos interpretar como un programa educativo coordinado en componentes totalmente autónomos, y el otro tipo sería el supuesto incorporado, en el que los elementos de coordinación docente integral se entrelazan, conectando unos con otros.

De la misma manera, Feito (2020), en España, refiere que la coordinación docente en los establecimientos instructivos es un fin en sí mismo, pues se conecta con la capacidad del personal para trabajar cooperativamente en el plan y mejoramiento de experiencias educativas y educativas exitosas. Está inequívocamente relacionado con la presentación experta de los docentes, distinguida como el componente más persuasivo para la mejora escolar. Además, la administración educativa se distingue como el segundo componente para el desarrollo, luego de instruir.

Así mismo, en España, Imbernón-Muñoz (2019), consideran la constante circunstancia de que los establecimientos se encuentran con solicitudes de modalidades de

administración difundidas, que incluyen diferentes figuras para asumir obligaciones instructivas. De la combinación de estos aspectos surge la presente revisión. En particular, se busca percatarse de cómo formas de gestión apropiadas, cultivadas por los ejecutivos y otros pioneros del centro, impactan en el funcionamiento de los medios y en los enfoques de coordinación de los ciclos educativos

En el **Ámbito Nacional**, la región de La Libertad, Díaz y Quiñones (2019), señalan que un gestor educativo, debe de ser líder en su puesto, saber direccionar la coordinación integral docente, su personal para llegar a la excelencia, si es líder convertirá en líderes a sus subordinados, pudiendo el directivo encargarse de otras actividades, resaltan que un director puede tener valores éticos morales, pero su nivel de comunicación no es el adecuado, se convierte en barrera para afrontar las dificultades presentadas en su trabajo.

Por otro lado, en la ciudad de Trujillo, Alva y Quiroz (2019), afirman que el personal administrativo, debe de conocer el ente que regula leyes, normas legales y administrativas, las cuales rigen su labor dentro de la institución educativa, para garantizar una adecuada aplicación de las mismas en función a su centro de trabajo, en beneficio de todos los miembros que forman parte de la I.E. y se vea reflejado en la coordinación integral docente.

Reyalta y Miranda (2021), en Puno, hacen énfasis a la importancia de la coordinación integral docente desde la gestión educativa, basado en el trabajo conjunto, en la disposición de los procesos y sobre todo en el liderazgo directivo, así mismo de los recursos, estrategias de comunicación interpersonal y de los incentivos. Una eficiente gestión educativa trae mayor rendimiento docente, toda decisión debe de estar enfocada en los agentes educativos.

Según el trabajo realizado en la ciudad de Arequipa, por Sánchez (2021), determina que la labor administrativa, realizada por el gestor educativo, está relacionada con la coordinación integral docente, la evaluación, retroalimentación y capacitación de los docentes, basado en estudios realizados en Arequipa sobre el aporte dado por el personal directivo, con capacitaciones acompañamiento pedagógico y liderazgo dan como resultado una mejora en el nivel de relaciones humanas dentro de la institución.

A nivel regional y local, en la ciudad de Chiclayo, Ramos (2020), afirma que si bien es importante el liderazgo en el desarrollo de la coordinación integral docente, esta no es solo función, ni exclusividad del director, sino también de toda la I.E. Basa su investigación de las funciones que cumple el director como planificar, realizar una comunicación asertiva, trabajo en equipo, delegación de funciones, valores; llevadas en un clima de prácticas socio-

afectivas, promuevan el nexo entre todos los agentes educativos; para fortalecer las relaciones interpersonales.

En Lambayeque, se involucra a todos los autores responsables de la coordinación integral docente desde una buena calidad educativa, como lo es el director, plana docente y estudiantes; una gestión debe estar dada a través del fortalecimiento pedagógico, asimismo, del acompañamiento dentro de las aulas lograr una óptima educación de los estudiantes; la autoformación de los docentes, es importante para lograr cumplir con los objetivos trazados por el personal directivo de la IE la constante capacitación de los docentes, es beneficioso para la labor que desarrolla dentro de las aulas (Valdivia, 2020, p. 21).

Tarrillo (2020), en Chiclayo, recalca que los estilos de liderazgo se relacionan de manera directa con la coordinación integral docente en la gestión administrativa impartida por los directores, siendo los estilos transformacional y transaccional, los que predominan; los directores deben de ser capaces de llevar a cabo la planificación, organización y ejecución de su plan trabajo; así mismo, trabajar conjuntamente con los actores educadores, (docentes – estudiantes) para mejores resultados.

Así mismo, en el ámbito local, en Chiclayo, Chávez (2020), sostiene que el líder administrativo(director) debe fomentar la motivación, valoración y estímulos en la plana docente fomentando la coordinación integral docente, la auto capacitación e implementando comunidades de aprendizajes, los cuales permitirán afrontar de manera óptima los desafíos y retos que se presentan dentro de la comunidad educativa el uso de estrategias y actividades ayudan a generar una atmósfera de seguridad, mayor acuerdo por los actores de la educación y un clima favorable dentro de la institución.

En Lambayeque, Vargas (2021), buscó la relación encontrada entre la gestión educativa participativa y clima organizacional, de nivel correlacional, de tendencia cuantitativa, básica, de ejecución transversal y no experimental; se aplicó a una muestra censal por conveniencia a 53 profesores; se la técnica de la encuesta, mediante la aplicación del cuestionario; de los resultados obtenidos, se concluye la dependencia existente entre gestión educativa participativa y el clima organizacional, en un 75%, lo cual indica que al fortalecer la gestión educativa participativa potenciará de forma inevitable el clima organizacional en beneficio de la IE; además, en un 60% se evidenció que los profesores muestran una actitud de mejora ante la trascendencia de la gestión educativa y el progreso de la IE; así mismo, en el 77.36% se caracteriza por una mejora en el clima organizacional, debido a la gestión institucional y a las relaciones interpersonales desarrolladas (Vargas, 2021, p 7).

Conocedores que la situación actual, dentro de las I.E., se exige un nivel de preparación y liderazgo educativo administrativo que contribuya a la coordinación integral docente, surgiendo la necesidad de aportar una estrategia para superar esta problemática, objeto en el cual se enmarca el trabajo de investigación.

Dentro del contexto local, en la I.E. N°16501 Huarango, provincia de San Ignacio, región Cajamarca, no es ajena a este problema. Los docentes de la institución evidencian una falta de coordinación integral docente; al realizar un diagnóstico fáctico de esta problemática, se observa que existen las **manifestaciones** siguientes:

- Inadecuada comunicación asertiva en la gestión educativa administrativa y la coordinación integral docente.
- Desinterés para llevar a cabo el monitoreo de los docentes
- No controla a los docentes con los documentos que deben poseer.
- Falta de compromiso para realizar el acompañamiento pedagógico en las clases para ver el desarrollo educativo de los estudiantes.
- Insatisfacción en la coordinación administrativa institucional para la planificación de actividades curriculares y extracurriculares en la Institución Educativa.
- Se desatiende el aspecto educativo de los estudiantes.
- Insuficiente elaboración de estrategias educativas para una cultura en valores.
- Familias descontentas por la falta de gestión educativa administrativa.
- No se establece normas de Convivencia.
- Insuficiente fomento del buen clima institucional.
- Limitada participación en las actividades programadas.
- No se genera reuniones interpersonales.
- No se fomenta valores éticos – morales.
- Insuficiente práctica de la comunicación y asertividad.
- No se escucha sugerencias respetando el criterio de los profesores.
- Insuficiente reflexión asertiva de las críticas por parte de la comunidad educativa acerca del trabajo directivo.
- Insuficiente comunicación abierta y oportuna con la comunidad educativa.
- Limitada planificación en el trabajo colaborativo para la ejecución del P.A.T.
- Insuficiente consideración en la planificación a los aliados estratégicos.
- No se promueve proyectos innovadores para personal docente.

- Limitada comunicación específicamente de las responsabilidades de las comisiones de trabajo.
- No se promueve la colaboración de los PP.FF. en las diligencias de la I.E.
- Insuficiente supervisión de las situaciones de conflicto entre la plana docente.
- Escasa evaluación del desempeño de docente.
- Inexistentes instrumentos de observación y de la asistencia de los docentes.
- Insuficiente documentación de los informes periódicos a través de cédulas sobre el desempeño laboral.

Teniendo en cuenta las manifestaciones se esquematiza el **problema de investigación**: Insuficiencia en el proceso de gestión educativa administrativa limita la **coordinación integral docente** en la educación básica regular.

La aplicación de instrumentos de investigación como encuestas y utilizar como instrumento el cuestionario “Gestión Educativa Administrativa” a los docentes, director y subdirector, la I.E. N°16501 Huarango, San Ignacio, Cajamarca, se aprecia que las **causas** del problema de la coordinación integral docente están dadas por:

- Deficiente Planificación del **proceso de gestión educativa administrativa** en cuanto a la coordinación integral docente.
- Insuficiencias en la organización del **proceso de gestión educativa administrativa** para llevar a cabo la coordinación integral docente.
- Limitada dirección para el **proceso de gestión educativa administrativa docente** para el desarrollo de la coordinación integral docente.
- Limitaciones en el control del **proceso de gestión educativa administrativa** en cuanto a la coordinación integral docente.

De ahí, que el **objeto de la investigación** está dado por: El **proceso de gestión educativa Administrativa**.

En relación al proceso de la Gestión educativa administrativa, autores como:

Para Guerra y Palomino (2020), la gestión administrativa siempre va en sentido de las organizaciones educativas, en los servicios de escolarización y en diferentes sectores donde el director dirige, orienta y conduce la función instructiva, mediante hipótesis, estrategias, estándares, métodos que van en vía del avance de la organización educativa escolar, para lograr una ejecución ideal para ayudar al área local a la que sirve".

Martínez y Barón (2019), plantea que en la gestión educativa administrativa existen dos niveles según la perspectiva política: la micropolítica interior o instructiva y la primaria; la principal investiga y examina los centros educativos como marcos de acción política, la

segunda evidencia a la institución educativa como mecanismo del Estado, el mismo que decide la creación y generación filosófica del marco.

Cruz-Rojas et al. (2019), la organización instructiva de los ejecutivos está hecha de estándares, estrategias y reuniones, cuya aplicación a las reuniones docentes permite constituir marcos sensatos de trabajo útiles mediante los cuales se pueden lograr objetivos normales que no son realistas por separado lograr como individuos desde una base instructiva (Campos, citado en Correa de Molina 1997:11).

Castañeda y Vásquez (2019), la organización educativa es percibida por los docentes como “una asociación de vanguardia, dinámica, votada y clave que hace concebible la ejecución de la visión y misión de la institución educativa, sumando así al cumplimiento de la misión local y pública” y que considera: el arreglo, en el que se desarrollan situaciones plausibles y positivas y se eligen las mejores técnicas para lograr los objetivos expresados; la asociación, en alusión a la "combinación ideal de un conjunto de ejercicios vitales, funcionales y gerenciales en relación con las posibilidades de los animadores del ámbito educativo local"; la ejecución, plazo de elaboración de los planos, considerando la construcción jerárquica establecida al efecto; y, control, etapa donde se evalúan y estiman los resultados adquiridos en el proceso.

A estos emprendimientos, vemos relevante agregar diferentes componentes, por ejemplo, la coordinación, que se enfoca a la horizontalidad de la capacidad instructiva de cada una de las áreas y elementos instructivos; avance, que permite la presentación de nuevas estrategias y métodos educativos o autorizados; la cooperación, como colaboración de especialistas, educadores, tutores, educandos y la comunidad en general y la interdisciplinariedad, conceptualizada como el trabajo, respaldo y responsabilidad de diferentes expertos en la materia.

Inconsistencia teórica: A pesar del estudio realizado acerca del objeto, aún son insuficientes los aportes prácticos del proceso de gestión educativa administrativa de acuerdo al diagnóstico contextual, su fundamentación teórica, sistematización, desarrollo de los trabajos académicos, su generalización y apropiación para el Desarrollo de la Coordinación Integral Docente.

Por lo que el **campo de la investigación** se declara como la **dinámica del proceso de gestión educativa administrativa**.

1.2. Formulación del problema.

Insuficiencias en el proceso de gestión educativa administrativa limita la **coordinación integral docente.**

1.3. Justificación e importancia del estudio.

El presente trabajo de investigación se justifica en el ámbito pedagógico, institucional y social.

En lo pedagógico la necesidad existente en el docente capacitado y monitoreado adecuadamente interprete, modifique y optimice su desempeño, dentro del aula para un mejor desarrollo de una sesión de aprendizaje.

En lo institucional se justifica en lograr un cambio en el liderazgo del personal administrativo de la institución educativa, con la posibilidad de generar coordinación integral docente adecuada en conjunto con los elementos de la educación.

En lo social de busca lograr en los docentes, ser competentes, con un desenvolvimiento confiable en cualquier ámbito de la comunidad y así lograr de manera asertiva una formación académica y moral.

En conclusión, la importancia radica en que se lograra mejorar la coordinación integral docente mediante la elaboración de una estrategia dinámica basada en la gestión administrativa.

Aporte Práctico: Este trabajo investigador tuvo como propósito Aplicar una estrategia de Gestión Educativa Administrativa, para la coordinación integral docente; en la I.E. N°16501, Huarango, San Ignacio; a través de un enfoque sistémico el cual engloba: al diagnóstico como un proceso y a la vez una determinación del estado de la insuficiencia, con la implementación que contiene los subcomponentes, la concepción sistémica de la coordinación integral docente y del proceso formativo.

Significación Práctica: determinada por el impacto social de transformar el proceso de Gestión educativa administrativa contando principalmente con el diagnóstico, la fundamentación teórica, la planeación estratégica, la instrumentación, la evaluación y control, en el desarrollo de la coordinación integral docente su sistematización y apropiación por parte de los estudiantes de la I.E. “Juan Albacete Saiz” de Huarango.

Novedad Científica: establece la fundamentación teórica de la estrategia procediendo a partir de la contribución de los diferentes autores que aportaron a dinamizar el proceso de gestión administrativa para la coordinación integral docente.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Aplicar una estrategia de gestión educativa administrativa para la coordinación integral docente en la Institución Educativa “Juan Albacete Saiz”, Huarango San Ignacio, Cajamarca.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Describir teóricamente el proceso de gestión educativa administrativa y su evolución histórica.
- b) Diagnosticar el estado actual de la dinámica del proceso de gestión administrativa en cuanto a la dimensión contextualización del desarrollo formativo docente, la dimensión gestión de la trascendencia de la organización y la dimensión gestión de los componentes de la organización educativa a través del resultado estadístico de la aplicación de instrumentos.
- c) Elaborar la estrategia de gestión educativa administrativa para el desarrollo de la coordinación integral docente de los estudiantes de la I.E. N°16501 “Juan Albacete Saiz”, Huarango, San Ignacio, Cajamarca.
- d) Validar los resultados científicos de la investigación mediante un pre experimento y el resultado estadístico del post test.

1.5 Hipótesis.

Si se aplica una estrategia de gestión educativa administrativa, que tenga en cuenta la relación entre la intencionalidad formativa y su apropiación entonces, se mejorará la coordinación integral docente en la Institución Educativa “Juan Albacete Saiz”, Huarango, San Ignacio, Cajamarca.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Trabajos previos

A nivel internacional

Sebastiá-Alcaraz y García-Rubio (2021), manifiestan en su investigación de enfoque mixto cuyo objetivo es el estudio de la coordinación docente a partir del Máster de Docentes del VI ciclo del área Geografía e Historia. Indica que la apreciación de los estudiantes es fundamental, donde se evidencia en sus conclusiones, la ausencia en la coordinación docente, redundando en los contenidos distribuidos en diversas áreas, en el estudio realizado afirma que coexiste el requisito de analizar los contenidos impartidos en la formación inicial del profesorado del nivel secundario, donde el futuro del docente “debe asumir un papel reflexivo y práctico en una cultura de colaboración”. Una buena formación inicial es primordial porque es allí donde se afianzan las bases de su posterior crecimiento profesional, donde se dispone progresivamente a salir de la independencia convencional y trabajar cada vez más colaborativamente para una mejor coordinación y sea competente en la coordinación de las diferentes áreas proporcionadas en el Máster.

Asimismo, Solís (2021) en su investigación de enfoque cualitativo y método hermenéutico-dialéctico tiene como objetivo analizar la implementación del paradigma de la complejidad, que propone la Política Educativa, en relación con las acciones de la gestión y de las prácticas pedagógicas en la escuela Fidel Chávez Murillo, donde expone las deficiencias de la coordinación integral docente desde la gestión educativa tradicional, basada en la administración escolar, con una planificación ineficiente, no dando cabida a la innovación siendo autoritaria y fiscalizadora, hoy en día llamada Gestión Educativa; con un trabajo direccionado hacia el aspecto de la calidad pedagógica, con habilidades para afrontar los nuevos retos que la coyuntura actual requiere, de un gestor de la educación que brinda asesoramiento y orientación a los docentes a través del trabajo en equipo. Concluyendo que el trabajo transdisciplinario y la promoción de los derechos humanos no dependen necesariamente de la acción docente y administrativa, en tal sentido, en las recomendaciones, se acordó solicitar capacitación y producir espacios para el trabajo transdisciplinario y el planeamiento en forma conjunta de actividades vinculadas con los derechos humanos (Solís, 2021, p. 7).

De igual modo, Pacheco-Granados et al. (2019) quienes estudian la coordinación integral docente como resultado de una gestión administrativa en las IE de Santa Martha, una escuela rural de la ciudad de Colombia, quienes consideran diversas dimensiones como el planteamiento administrativo, utilización de la investigación en operaciones dentro de la educación, categorías de gestión y la toma de decisiones; siendo un trabajo investigativo de tipo descriptivo, de campo y transversal, contando con 25 IE como población pertenecientes a una zona rural; a través del instrumento que fue un cuestionario con 48 ítems, tipo escala de Likert, que mediante el juicio de expertos fue validado y con una confiabilidad de 0.87 Alfa de Cronbach; se aplicó una estadística descriptiva, construyéndose un baremo de 5 categorías; llegando a obtener conclusiones que manifiestan que no existe un planteamiento administrativo que predomine en las IE de las zonas rurales y que se aprecia una mesurada concurrencia en el uso de diversas técnicas de investigación operacional dentro de la gestión administrativa en las Instituciones educativas (Pacheco-Granados et al.,2019, p. 6).

En esa misma línea, Capel y Morant (2019) en su trabajo de investigación plantean especificar si un concierto didáctico posibilita o no la coordinación entre los entes educadores; dentro de su marco teórico abordan investigaciones basadas en la cooperación y la coordinación docente, de la transmisión y los conciertos didácticos entre los dos niveles; elementos como el cuestionario, la memoria del grupo de trabajo y un grupo de discusión, evidencian las diferentes impresiones de los involucrados acerca del materia de estudio, bajo el enfoque cualitativo; y el programa ATLAS.TI que ha permitido el análisis de estos datos, han proporcionado mapas o planos de las categorías emergentes; han concluido, que este trabajo fundamentado en una práctica musical significativa, compartida y activa ha generado diversas estrategias de aprendizaje de forma colaborativa por parte de los docentes para mejorar su trabajo; no obstante, se evidenciaron ciertas dificultades administrativas, sin embargo, el grupo de docentes conservan afinidades profesionales, hacia su responsabilidad por la educación y la complacencia de establecer una conexión emocional con todo el alumnado a través de la música (Capel y Morant, 2019, p 7).

Por otro lado, Sánchez et al. (2021) proponen la ejecución de proyectos de participación en los procesos de conocimientos sobre el actual objetivo de la evaluación docente realizada por la coordinación administrativa de secundaria en una institución mexicana privada, en cuanto al diseño de estrategias. Tomando la metodología de investigación-acción (I-A) a través de los niveles de diagnóstico, utilizando instrumentos de recolección de datos de naturaleza cualitativa, se pretende encontrar las áreas de oportunidad que pueden rediseñarse en procesos innovadores de evaluación docente desde la gestión

educativa enfocada al cambio y mejora constante, logrando con ello ofrecer una mirada holística y profunda de la importancia del gestor como agente de ese cambio (Sánchez et al., 2021, p. 7).

Soto et al. (2020) manifiestan en su artículo los resultados obtenidos de su investigación que tuvo como objetivo analizar la existente relación entre el enfoque de gestión y las características profesionales y personales de los directivos dentro de las Instituciones Educativas en los 17 municipios que carecen de certificación en la ciudad de Antioquia, han considerado en su investigación las diferentes dimensiones de la gestión educativa (administrativa, la directiva, la académica y la comunal) en sus tres formas de gestión (funcionalista, crítica y estructuralista). Su trabajo investigativo fue de tipo descriptiva cuantitativa e inferencial, llevada a cabo en 242 docentes y directivos de las diferentes I.E. quienes fueron seleccionadas a través del muestreo aleatorio estratificado, los cuales fueron encuestados mediante cuestionarios autoadministrados. Obteniendo resultados reveladores donde varias de las practicas que realizan los docenes y directivos dentro de las dimensiones de gestión aún son de naturaleza meramente estructural y funcional, observándose un cambio hacia la gestión critica. Se aprecia en los resultados que los directores con estudios de posgrado, de más de 10 de preparación logran situarse dentro de una gestión directiva critica. Del mismo modo, aquellos que tienen menos años de experticia muestran una tendencia hacia la gestión funcionalista, concluyendo que, a mayor experticia mayores su gestión administrativa educativa.

Todas las contribuciones antes mencionadas enfatizan el papel fundamental que representa la gestión educativa administrativa dentro del proceso de la coordinación docente, pero es necesario sensibilizar y poner en práctica las diversas propuestas y resoluciones que resultan del trabajo realizado.

A nivel nacional

Gaspar (2022) en su trabajo sobre liderazgo pedagógico que tiene como objetivo el fortalecimiento del trabajo colaborativo para la mejora de la coordinación y las competencias pedagógicas en los docentes. Señala que en su estudio se utilizaron instrumentos de tipo cualitativo y cuantitativo, los cuales manifiestan la participación de estudiantes, padres de familia, docentes y directivos. Identificando escasos espacios de trabajo de manera colegiada, además una mala coordinación lo cual conlleva a la falta de acuerdos en beneficio de los niveles que tiene la institución educativa. Concluyendo, que es necesario promover e

impulsar el trabajo colaborativo de manera continua ya que la aplicación de esta estrategia presenta muchas ventajas en cuanto al fortalecimiento en el ejercicio docente y en la obtención de mejores aprendizajes de los educandos. Esto debido a que la colaboración incrementa la motivación en el aprendizaje creando relaciones fortificadas entre los individuos del equipo.

Samaniego (2021) el objetivo principal de la investigación fue construir un sistema organizativo para poder obtener licenciamiento institucional. El tipo de investigación es elemental ya que profundiza en el marco teórico conceptual del sistema organizativo. Se utilizaron como instrumento, el cuestionario ejecutado a 225 miembros de la sociedad educativa, incluidos profesores, directores, estudiantes y personal administrativo, las conclusiones del análisis fue que el sistema académico suele mostrar debilidades, el sector administrativo no se articula hacia la gestión académica. También se encontró que los procesos sobre la delegación y descentralización de tareas y responsabilidades no se lleva a cabo sin problemas, fluidez y al final se espera una administración transparente y democrática, las tácticas de gestión organizacional deben enfocarse en la gestión académica y este debe dirigir la gestión administrativa e institucional.

Castañeda (2018) presentó un trabajo sobre gestión del currículo, que fortalecerá la aplicación de los procesos pedagógicos en los docentes, para el desarrollo de su investigación ha elaborado diversas técnicas, así mismo, instrumentos para el desarrollo de la misma de tipo cualitativa, la cual es aplicada a una muestra seleccionada de docentes de la institución de manera intencional. Se evidenció la mejora en la práctica pedagógica, a consecuencia del desarrollo de un liderazgo participativo, asumiendo el compromiso de aplicar adecuadamente los procesos pedagógicos, por parte de los profesores. Concluye en su investigación que los docentes evidencian una confusión de los procesos pedagógicos, se obtuvieron resultados positivos después de la aplicación de una estrategia de gestión educativa participativa, reforzando los procesos pedagógicos en el logro de los aprendizajes significativos.

Díaz y Quiñones (2018) realizaron estudios que tuvo por objetivo diagnosticar el nexo existente entre Liderazgo Transformacional y Gestión Educativa, aplicando un diseño de investigación descriptivo – correlacional. Quedó establecida la muestra en un total de 37 docentes, a quienes se aplicó el cuestionario multifactorial y el de gestión educativa del Ministerio de Educación. Los resultados permiten observar la similitud entre la gestión educativa y el liderazgo en un 56.8%. Establecidos y efectuados los planes de mejora se concluye que la gestión educativa se ve beneficiada por la labor del liderazgo

transformacional, con el apoyo de los maestros y del personal que conforman parte de la institución educativa, con una visión más allá del puro formalismo laboral.

Fernández (2021) su investigación tiene como objetivo demostrar la relación positiva existente entre las variables de gestión administrativa y el desempeño laboral docente, a través de una investigación de tipo pura, conocida como fundamental, de nivel correlacional, trabajo realizado mediante el método hipotético, deductivo de enfoque cuantitativo y de corte transversal, contando con una muestra de 28 profesores. Afirman dentro de sus resultados la existencia de una relación significativa y positiva dentro de las dimensiones de gestión administrativa y desempeño laboral en un rango de 0.736 y 0.795 en coeficiente de correlación de Pearson.

Todos los aportes anteriormente mencionados destacan el papel importante que cumple la gestión educativa administrativa dentro del proceso de la coordinación integral docente, aplicando estrategias y metodologías, que fortalezcan las relaciones interpersonales, así mismo ventajas y beneficios para los docentes desarrollando un trabajo colaborativo.

A nivel regional y local

Según Checa (2022) en su tesis de enfoque de tipo cuantitativo, con un diseño no experimental, de tipo descriptivo – correlacional y transversal. Tiene como objetivo determinar la correlación existente entre la gestión administrativa y el desempeño docente, para lo cual participaron 20 profesores, que fueron elegidos por muestreo no probabilístico por conveniencia. Se ejecutó una medida de la variable gestión administrativa a través de la aplicación del cuestionario formulado un 32 ítem que midió la gestión administrativa, agrupados en dimensiones sobre el proceso administrativo, y otro cuestionario, abordando los dominios del Marco del Buen Desempeño Docente, de 28 ítems encargados de medir el desempeño docente. Así mismo se calificó el desempeño docente como regular y bueno, de la muestra se obtuvieron resultados de niveles altos en cuanto a la gestión administrativa. En cuanto a la planificación, se evidencio niveles eficientes, siendo los resultados más bajos los referentes a la organización y control. Finalmente, el desempeño docente es calificado como regular y bueno. Esta investigación concluye: las variables se asocian de forma fuerte y directa, por lo consiguiente, todo desempeño docente se ve influenciado altamente debido a la deficiente gestión administrativa.

Díaz y Pingo (2019) en su investigación presentan como objetivo, diseñar, así como la elaboración y propuesta de un plan estratégico para el desarrollo organizacional, que está basado en el liderazgo transformacional de los directivos, para que sean los promotores de una democrática y eficiente Gestión Educacional, pedagógica y administrativa. Su estudio es de tipo descriptivo-propositivo, contando una población de 25 docentes, 10 de primaria y 15 de secundaria, llevando a cabo la utilización de encuestas las cuales permitieron tener una visión clara del diagnóstico sobre la gestión educativa actualizada y partiendo de estos resultados se han planteado el propósito de un Plan Estratégico, que posibilitaran en su ejecución el logro eficaz del equipo directivo, el cual actuará como promotor del cambio transformacional del cambio organizativo impulsando la gestión educativa de calidad, con la colaboración de cada uno de los actores educativos para una gestión educativa de índole participativa lo cual conduce al logro de la pertinencia, eficacia, eficiencia, equidad y relevancia. La investigación que realizaron fue de tipo descriptiva-propositiva, a través de las encuestas realizadas les permitió diagnosticar la gestión educativa actualizada y de los hallazgos obtenidos se planteó la propuesta de un plan estratégico, el cual le permitió obtener un cambio radical en los directivos como agentes de una mejora en la gestión escolar dirigida al logro de la eficacia, eficiencia equidad y relevancia.

Valdivia (2020) realizó una investigación para examinar el desempeño docente basado en la gestión educativa, tuvo como objeto el proponer un modelo de gestión para el mejoramiento del desempeño docente en una institución educativa en Nuevo Pátapo del departamento de Lambayeque, su trabajo de investigación es de tipo proyectivo, con carácter descriptiva-propositiva, centrada en la descripción teórica y la propuesta de un programa estratégico de la autocapacitación docente, el cual conto con una población muestral de 32 maestros. Sobre desempeño docente se obtuvo resultados deficientes en un 44%, así mismo se obtuvo un 40% en desempeño docente regular y tan solo 16% evidencian un buen desempeño docente. Concluye su trabajo de investigación que un adecuado y actualizado modelo de gestión educativa el cual conlleva la planificación de metodologías y estrategias desarrollan en el proceso de enseñanza-aprendizaje, las cuales están en estrecha relación con las experiencias, capacidades y metodologías utilizadas por los docentes.

Idrogo (2018) realizó un trabajo de investigación de enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, con diseño no experimental de corte transversal, con una población formada por una muestra de 23 empleados. Desarrolla un análisis de clima institucional y la relación existente con la motivación, los asistentes del área de Gestión Administrativa, a través de una recopilación de la información mediante la aplicación de entrevistas exploratorias con

el objetivo de determinar la situación problemática. El uso del instrumento como medición fue el cuestionario en forma de encuesta, cuestionario basado en la escala de Likert con un valor entre 1 y 5. Concluye su trabajo de investigación una correlación positiva entre las variables clima institucional y conflicto, establece una propuesta de mejora basado en la motivación.

Acosta y Lorenzo (2020) manifiestan como objetivo de su investigación el diseño de un modelo sobre el clima organizacional que está basado en el trabajo en equipo autodirigidos, bajo la metodología de Kaizen, fundamentando la mejora en la gestión pedagógica de la institución Pedagógica. El trabajo investigativo fue de tipo descriptivo-propositivo, de naturaleza no experimental, emplearon el método deductivo-inductivo para la recolección de datos, de una población de 100 personas conformadas por directivos, docentes y estudiantes, cuyo muestreo estuvo constituido por 80 personas. El instrumento empleado fue el cuestionario en base a 16 preguntas, que fueron empleadas a través de encuestas y entrevistas de forma aleatoria. La conclusión obtenida del trabajo de investigación realizado, es realizar adecuados acompañamientos pedagógicos a través del enfoque crítico-reflexivo, lo cual permitirá que el docente logre identificar sus debilidades y fortalezas y de esa manera plantearse actividades de mejora continua para ejercer un mejor desempeño en su labor pedagógica. Así mismo recomiendan dar diversos cursos de capacitación enfocados en las relaciones interpersonales, clima institucional y organizacional, trabajo conjunto en equipo, evaluación del desempeño docente, liderazgo, motivación y métodos técnicos en la mejora de la comunicación.

2.2. Teorías relacionadas al tema

2.2.1. Caracterización epistemológica del proceso de Gestión Educativa Administrativa y su dinámica.

Hablar de Gestión educativa es hacer un viaje a través del tiempo en diversas partes del mundo, donde la gestión estaba dada por los lineamientos de dirigir y disciplinar el entorno educativo asociada a la obtención de resultados en infraestructura y el logro de aprendizajes basados en el memorismo.

Al respecto de la **gestión educativa administrativa** autores como:

Ferreira (2021) el concepto de gestión educativa cambió; debido a las nuevas necesidades sociales, científicas y tecnológicas, el nuevo perfil del director está basado en

los conocimientos específicos para el cargo y sus funciones de director - gestor para la superación de las dificultades cotidianas

Para Alvarado (2020) la gestión administrativa reglamentaria presenta cambios que se han realizado desde siempre en las organizaciones instructivas, en los servicios de escolarización y en diferentes ejemplos donde el veedor se ha encargado de orientar, dirigir y conducir la fundación instructiva, dentro de un "conjunto de hipótesis, estrategias, estándares y métodos utilizados al avance del sistema escolar, para lograr una ejecución ideal para ayudar al área local a la que sirve".

Bardisa (2019) plantea que en la gestión administrativa regulatoria existen dos niveles según la perspectiva política: la micropolítica interior o instructiva y la primaria; la principal investiga y examina las organizaciones educativas como marcos de acción política, en comparación con la segunda que presenta a la institución educativa como un artilugio del Estado, el mismo que decide la creación y generación filosófica del marco.

Molina (2019), la organización instructiva de los ejecutivos está hecha de estándares, prácticas y estrategias, aplicándolas a las reuniones humanas admite establecer marcos sensatos de esfuerzos útiles mediante los cuales se pueden lograr propósitos normales que no son realistas por separado lograr como individuos desde una base instructiva.

Castañeda y Vásquez (2019), la organización instructiva de los ejecutivos es percibida como "una asociación de vanguardia, dinámica, votada y clave que hace concebible la realización de la misión institucional, todo esto sumado, al cumplimiento de la misión local y pública" y que considera: el arreglo, en el que se desarrollan situaciones plausibles y positivas y se eligen las mejores técnicas para lograr los objetivos expresados; la asociación, en alusión a la "combinación ideal de un conjunto de ejercicios vitales, funcionales y gerenciales en relación con las posibilidades de los animadores del ámbito educativo local"; la ejecución, plazo de elaboración de los planos, considerando la construcción jerárquica establecida al efecto; y, control, etapa donde se evalúan y estiman los resultados adquiridos en el proceso. A estos emprendimientos, vemos relevante agregar diferentes componentes, por ejemplo, la coordinación, que se enfoca a la horizontalidad de la capacidad instructiva de cada una de las áreas y elementos instructivos; avance, que permite la presentación de nuevas estrategias y métodos educativos o autorizados; la cooperación, como colaboración de especialistas, educadores, tutores, alumnos y la sociedad en general y la interdisciplinariedad, comprendida como el trabajo, respaldo y responsabilidad de diferentes expertos en la materia.

En la Ley General de Educación, brinda normas para la mejora de la gestión administrativa, también encontramos la definición, los lineamientos, objetivos de la gestión educativa que debe ser desarrollado por el área administrativa de la I.E., para el resultado óptimo de los objetivos programados en el Plan Anual de Trabajo (PAT).

Gestión Educativa Administrativa

La gestión educativa administrativa es la capacidad de dirigir una institución y los bienes en las entidades educativas, con aptitud y efectividad, así mismo manteniendo el sostén de la I.E. esta gestión se lleva a cabo dentro de lo administrativo y pedagógico, que permitan proporcionar a los alumnos niveles de formación responsable, basadas en la democracia formación en valores Ministerio de Educación [MINEDU].

La gestión educativa administrativa es un proceso, donde se aplican instrumentos, técnicas, y procedimientos, en el empleo de los recursos e incremento del trabajo institucional; para enriquecer proyectos en educación, proyectos institucionales, basados en la autonomía de la institución, enriqueciendo el desarrollo pedagógico y las carencias educativas dentro de la realidad local y regional; cuyo fin es proponer estructuras acordes a los actuales cambios.

La gestión educativa administrativa promueve la integración de todos los miembros de la educación (profesores, estudiantes y comunidad).

Objetivos de la gestión educativa administrativa

MINEDU, Los objetivos de la gestión educativa administrativa aportan:

- Al crecimiento de la I.E. como una agrupación de aprendizaje, responsable de la calidad educativa y el logro de los objetivos.
- Consolidar la capacidad de decisión de las I.E., para que se desenvuelvan con autonomía administrativa y pedagógica
- Las Disposiciones administrativas de la solidez de la enseñanza de la toma de decisiones.
- La gestión competente y la gestión pedagógica logra una excelente formación de los estudiantes.
- Fomentar la colaboración dinámica de la comunidad.
- La organización de las I.E. para que puedan desarrollar vínculos de colaboración.

- Consolidar el ejercicio ético de las funciones administrativas.

Características de la gestión educativa administrativa

- Planificada, precisa de planes actuales y especiales.
- Controlada, evaluar y confirmar la ejecución de los planes.
- Desconcentrada, para hacer posible la atención del servicio educativo.
- Coordinada, requiere de conformidad y armonización.
- Interdisciplinaria, requiere de la intervención de especialistas.
- Dinámica, sea diligente, tolerante y operativa.
- Innovadora, nuevos sistemas educativos y procedimientos de aprendizaje y evaluación docente.
- Participativa, lograr la inclusión de los agentes educativos dentro de la comunidad.

Dimensiones de la gestión educativa

Presenta cuatro dimensiones:

- Gestión directiva, es la que se encarga de promover el perfeccionamiento de la I.E., además de ejercer el liderazgo, la actualización de los docentes, la ejecución de dinámicas recreativas, sociales y psicológicas y a la vez del acompañamiento y fortalecimiento pedagógico.
- Gestión pedagógica, encargada del desarrollo que se da dentro de las aulas. Los docentes deben desarrollar, actualizar y replantear el currículo académico, teniendo en cuenta el contexto de su realidad educativa, tener conocimientos de la materia y comunicación asertiva con la comunidad y primordialmente en los procesos de evaluación.
- Gestión financiera, referente a la administración de los elementos humanos y monetarios de la I.E.
- Gestión de la comunidad. referido a la población, promoviendo su colaboración en los proyectos de implementación en las mejoras para la I.E., logrando una correspondencia de consideración entre los integrantes de la institución.

Gestión administrativa

Es la encargada de coordinar el manejo de los bienes de la I.E., de forma eficiente y eficaz, logrando un mejor resultado en los proyectos institucionales, disminuyendo los efectos negativos, esto se logra a través de un liderazgo adecuado, distribución de tareas, unificando esfuerzos entre los elementos de la educación, con el interés de ejecutar los objetivos y lograr óptimos resultados para un fin primordial que es la I.E.

Objetivos de la administración educativa

Están determinados mediante:

- Mejorar el monitoreo y control de los progreso de la organización, asegurando una mejor evaluación.
- Ofrecer mejores bienes y servicios, mediante la utilización de estrategias, coordinación y comunicación asertiva con los entes de la educación.
- Que el trabajo realizado sea sencillo y eficiente logrando cumplir los objetivos planificados, dentro de la institución.

Funciones de la gestión administrativa

Contempla las siguientes funciones:

- **Planificación**, esta se lleva a cabo a través del análisis del FODA, aquí se prioriza los objetivos y metas, se establecen los bienes necesarios y el programa de las acciones que se realizaran en la I.E.
- **Organización**, se distribuyen los bienes económicos y personal humano de la institución educativa, para organizar y ejecutar las metas trazadas y lograr el cumplimiento de los objetivos planificados.
- **Dirección**, se ejecutan las estrategias planificadas, para el éxito de los objetivos, donde el personal directivo hace uso del liderazgo, la motivación y la relación comunicativa de forma asertiva de todos los entes de la educación; así mismo, determinar los instrumentos de evaluación.
- **Control**, es la verificación del avance de los objetivos a través de estrategias planificadas, reorientadas a los avances y a subsanar las actividades, y situaciones problemáticas además de evaluar resultados.

Características de la gestión administrativa

Tenemos:

- Supervisa toda ejecución en una organización dentro de la Institución Educativa, información efectiva, eficiente uso de los recursos.
- Liderar la organización y ejecución de los fines y compromisos asumidos en la Institución Educativa.
- Proponer e implementar nuevas estrategias de gestión, para una mejora en los avances y cumplimientos de los objetivos de la I.E.
- Controlar al personal educativo, en el cumplimiento de horarios de trabajo y la aplicación de las experiencias de aprendizaje.
- Elaborar programas de capacitación y superación profesional.
- Realizar diagnósticos permanentes sobre el clima institucional.
- Preparar acompañamiento y evaluación pedagógica los docentes.

Estrategia Educativa administrativa

Son las actividades, técnicas que emplea el personal directivo dentro de una I.E., para el desarrollo de sus proyectos, objetivos e intereses. Además, dominar y solucionar las distintas situaciones problemáticas para lograr una I.E. de calidad al servicio de la comunidad. (Mintzberg y Quinn, 1991).

El uso de estrategias, ayuda en el trabajo pedagógico, en la organización de las acciones para alcanzar los objetivos educativos; y poder concretar todas acciones a seguir dentro del grupo de aprendizaje con los estudiantes, indiscutiblemente, esto ayuda a cumplir las obligaciones adoptadas en conjunto entre el docente y sus estudiantes. Lo cual, evidentemente, guiará al docente a fomentar estrategias que permitan la renovación de la lectoescritura en sus estudiantes, motivando el interés por su aprendizaje de forma positiva, y cooperará con su formación integral, fortaleciendo su función académica y social.

En tal sentido, Quiala y Zayas (2016) señalaron, están compuestas por técnicas o tácticas que se deben seguir para lograr una meta, la estrategia es entendida como base a la actuación por medio de un programa de aprendizaje que tiene como propósito estratégico alcanzar los saberes previos para percibir superior comprensión del tema.

Los autores mencionados anteriormente señalan que, las estrategias didácticas están clasificadas en dos tipos:

- Metodologías de enseñanza: son aparatos utilizados por el educador para completar el aprendizaje del alumno. Sugieren tareas mentales y físicas para aflojar el conflicto del sujeto que aprende con el objeto de información.
- Sistemas de aprendizaje: son la metodología psicológica que sigue el aprendiz para aprender. Es una progresión de tareas mentales y de procedimiento que el estudiante crea para manejar los datos y aprenderlos de manera significativa (Quiala y Zayas, 2016).

La selección de una estrategia u otra es trascendental, ya que puede tener una influencia en el éxito o fracaso del estudiante y puede brindar a este la oportunidad de relacionarse en entornos y situaciones reales de aprendizaje, beneficiando el alcance de conocimientos, desarrollo de habilidades y creación de valores conduciéndolos hacia una independencia completa. (González y Triviño, 2018). Las estrategias didácticas, deben fortalecer en los estudiantes diferentes procesos, iniciando por los de búsquedas, análisis y selección de información y siguiendo con otros de mayor nivel como es el desarrollo, reelaboración y publicación de trabajos, bien sea en modo grupal o individual, de manera que se refuerce el trabajo cooperativo.

La Estrategia como forjadora comunicacional

Son las capacidades y habilidades que el personal administrativo debe dominar y ejecutar, para resolver las diferentes situaciones cotidianas dentro de la I.E., además desarrollar la habilidad emocional, de ponerse en el lugar del otro, lo cual es importante para el líder, ya que esto permite una relación más eficaz entre los miembros de la educación.

La escucha activa debe de implementarse adecuadamente dentro y fuera de la comunidad institucional, para forjar lazos que ayuden a facilitar una comunicación asertiva en la comunidad escolar y comunal, así como la comunidad docente. (MINEDU).

En esta estrategia es primordial, el diálogo participativo entre los docentes, en igualdad de condiciones, donde se intercambia opiniones, contribuyendo con soluciones a los problemas tanto institucionales como pedagógicas.

La estrategia y el trabajo colaborativo

Faculta la interacción comunicativa de los miembros de la I.E. obtener niveles de aprendizajes óptimos.

Para llevar a cabo el trabajo colaborativo, se necesita de la coordinación y participación del personal de la educación, lo que permite distinguir y confrontar opiniones en aras del conocimiento para (MINEDU).

Todo trabajo colaborativo, donde participan los docentes, tiene acciones como: asignación de actividades, tomando en cuenta sus potencialidades, estar motivados a lograr cumplir con las metas y objetivos, basado en el respeto mutuo.

El directivo promueve sus destrezas de líder en las comunicaciones asertivas, del personal docente, dirigidas al cumplimiento de los objetivos, comprometiéndose responsablemente a cumplir con el logro de objetivos.

Toda estrategia educativa, está dirigida a desarrollar habilidades personales de los miembros de la I.E. una adecuada toma de decisiones por el personal directivo, compromiso de los entes integradores de la comunidad educativa, en las acciones programadas a desarrollar dentro y fuera de la institución, dentro de un contexto flexible para el logro de las metas propuestas.

Taller

Es una estrategia grupal, que debe cumplir con ciertos requisitos para lograr un éxito en su ejecución. Son dirigidos por el líder o grupo donde todos participan dando sus opiniones, fundamentan sus propuestas, para llegar a consensos en beneficio de la institución.

El taller se desarrollará en ambientes cómodos, que permitan el uso de materiales apropiados para su ejecución; el tiempo empleado en un taller depende de los temas a tratar, dándole a cada grupo o equipo funciones específicas.

Los momentos que se dan en un taller son diseño, operar objetivos, contenidos y las metodologías a emplear en cada uno de los talleres a realizarse.

El tiempo se detalla con precisión, se siguen los procedimientos adecuados y son impartidos por personal responsable, contando con los materiales y recursos apropiados y como resultado la elaboración de materiales o producto acreditable.

2.2.2. Determinación de las tendencias históricas del proceso de Gestión Educativa Administrativa y su dinámica.

Para indicar el **histórico tendencial** del proceso de **gestión administrativa y su dinámica** se consideró los elementos a los indicadores de estudio y análisis en el cual se desarrolla la evolución de la gestión educativa: director, Gestión Educativa y Gestión administrativa.

- Director:

Es el líder de la Institución Educativa. En su posición debe fortalecer la incorporación de los sectores involucrados en la dinámica educativa, a su vez debe cumplir con la misión de impulsar la necesidad de mejoras y de crear espacios de participación.

Es el que define la misión y la visión organizacional. En base a ellas se trazan los objetivos estratégicos para que los docentes, sectores y comunidad proyecten las acciones necesarias en función de los recursos disponibles. Del mismo modo, posee información de cada uno de las áreas de la comunidad con la finalidad de llevar a cabo las acciones necesarias. Por otro lado, representa la conexión con el exterior atendiendo las necesidades de adaptación a los nuevos retos que se manifiestan diariamente. Su función de gestionar le exige un liderazgo. Lo cual resulta necesario para poder conseguir que todos los integrantes se involucren, aceptando los cambios propuestos y se produzca la integración de los objetivos organizacionales con los individuales.

Los directivos deben tener conocimiento de las competencias necesarias; para promover e implar los cambios que correspondan, ejerciendo un liderazgo asertivo para el desarrollo óptimo de su gestión en los diferentes ámbitos: administrativo, pedagógico, comunitario e institucional, logrando la satisfacción de los que reciben este servicio.

Por lo cual, el director de la institución debe tener una visión clara de su liderazgo administrativo, los procesos, las teorías, y los principios que empleara para dar atención a todas las situaciones que se le presenten.

No obstante, el director no solo es un administrador que maneja los recursos, sino que es un líder que gestiona procesos con las personas y precisamente, es lo segundo lo que garantiza de manera específica un verdadero liderazgo. De tal manera, en el presente trabajo se parte del planteamiento que el liderazgo del director influye de forma relevante en la gestión de las instituciones educativas en medida que proporciona sus características

personales, capacidades intelectuales y organizacionales a su gestión institucional en términos administrativos, organizacionales pedagógicos y socio comunitarios.

El director de cada nivel es el encargado de lo que acontece dentro del aula y del modelo de aprendizaje. De manera conjunta con los docentes y maestros, su rol deberá estar dirigido a la revisión permanente del programa académico, incentivado una educación inclusiva y adaptada a las necesidades de cada educando, a la vez de la comunicación constante con los así tutores y padres para el adecuado seguimiento de los estudiantes.

- **Gestión Educativa:**

Se conoce como gestión educativa al conjunto de acciones que se desarrollan para alcanzar las metas que se han manifestando en el proyecto educativo de la institución. Así mismo toda gestión educativa está enmarcada en el progreso de la planificación estratégica, teniendo relación con el contexto y las capacidades que presenta la Institución Educativa.

La gestión educativa está orientada al proceso del fortalecimiento de los diversos proyectos educativos institucionales, lo cual permite la autonomía de la I.E., lo cual enriquece el desarrollo pedagógico con la finalidad de garantizar los resultados óptimos en el entorno educativo, local y regional.

Igualmente, la función de la gestión educativa se fundamente en la presentación de un perfil integral, acorde y unificando. Permitiendo que se definan los objetivos de la institución, también se establecen las propuestas de acciones y la administración de los recursos económicos. Así también contribuye a las definiciones de las acciones a futuro, considerándose las oportunidades y amenazas del contexto en el que se rodea, así mismo como logros y problemas de la organización. La gestión educativa está sustentada en el acuerdo de los integrantes institucionales, definiéndose el tipo de servicio educativo que se brinda.

- **Gestión Administrativa:**

Definida conceptualmente como el proceso de dirección de la Institución Educativa, mediante el cual se organiza, planifica, controla, dirige y da seguimiento a la gestión, maximizando el uso de los bienes materiales, económicos, humanos y tecnológicos que dispone la I.E.

La visión moderna es más integral, donde la gestión administrativa es esencial y fundamental en la evolución adecuada dentro de la calidad de la Institución Educativa. Esta

dicotomía entre la gestión administrativa y la gestión educativa puede ser llamada gestión educativa administrativa.

La gestión administración destaca como líder al director de la I.E., quien ejecuta dentro de sus funciones el ejercicio del liderazgo administrativo dirigido al éxito de la visión de la I.E. Como líder educativo el directivo tiene las destrezas, el conocimiento, cualidades para poder mejorar y entender la organización, los planes operacionales, saber manejar los bienes económicos así mismo aplicar los procedimientos administrativos.

La gestión administrativa es de responsabilidad de los directivos, que controlan las actividades de la organización, asegurando que los bienes económicos sean utilizados de manera acertada y correcta, y que el tráfico de información sea eficiente.

Por otra parte, la definición de gestión administrativa, son los “pasos conducentes a la consecuencia de una cosa”, es afirmar, que todo está asociado a las gestiones necesarias para cumplir con los objetivos trazados; además está relacionada -según definición- con la “acción y efecto de administrar”, se le adjudica una característica próxima a lo reglamentario; de lo cual se reconoce dos razones precisas: una relacionada a la administración y, otra asociada al gobierno, la participación colectiva y la dirección; la gestión administrativa se encuentra enquistada dentro de la formación institucional que cada una de las IE que llega a sostener; en diferentes naciones escuchamos la expresión: “en esta escuela no se puede cambiar nada, lo intentamos, pero no sabemos qué hacer” (Duque, 2018, p 32).

GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA EDAD ANTIGUA- MEDIA

(1000^a.c – 500^a.c)

Los orígenes de la gestión administrativa surge desde los tiempos antiguos donde los jefes de las tribus eran quienes ejercían la función de líderes distribuyendo los trabajos. Duque (2018),”la administración no sería otra cosa que la unión de esfuerzos de personas para lograr un fin específico”

En el siglo X a.C. en las antiguas civilizaciones, aparece la necesidad de establecer un régimen de administración y dirección al dirigir una población, donde se realizaban acuerdos y normas, en base este contexto se inicia la civilización que originó la ciencia, educación, religión, política, escritura, clases culturales y sociales entre otros.

Desde la antigüedad se ha desarrollado el proceso administrativo, el cual ha evolucionado con el transcurrir del tiempo, su concepción se ha visto transformada de

acuerdo a los matices de la vida y/o de las agrupaciones sociales, donde las palabras como liderazgo, organización, habilidades y estructura vienen a formar parte del proceso de la gestión administrativa.

El pensamiento administrativo en la historia es muy incierto, esta nace cuando el hombre va tomando decisiones para realizar diversas actividades en su vida diaria. Esta actividad se ha visto reflejada en las acciones realizadas desde la prehistoria cuando los hombres se dedicaban a la pesca, caza, recolección de frutos y plantas comestibles para poder subsistir, en general estas acciones estaban dadas por el jefe de la tribu quien distribuía los trabajos, este actuar de líder primitivo debe ser relacionado en la actualidad con líderes directivos, jefes de alto mando militar, empresarios al dirigir las organizaciones.

Asimismo, los sumerios crearon la escritura lo cual les permitía representar a través de marcas el control de sus cosechas y de las recaudaciones. Es así como la administración ambigua se centra en los cimientos de todo proceso administrativo como lo es el código Hammurabi, Sistema Educativo, Nuevo Testamento, ciudades como Egipto, Roma, Grecia, China lo mantienen hasta la actualidad.

En la decadencia del imperio romano, los señores feudales eran los administradores, quienes controlaban la producción y el esclavismo. Después de la caída del imperio romano “la iglesia católica y la organización militar, influyeron en la concepción del proceso administrativo (Duque, 2018).

En el transcurso de esta época la administración muestra un desarrollo de forma progresiva cuando en Italia se origina las transacciones comerciales y la contabilidad moderna. Aquí aparecen las estrategias, los planes, las organizaciones entre otros, los cuales se van direccionando al desarrollo teórico del proceso administrativo, que en un lapso de tiempo se va transformando en el crecimiento administrativo de las estructuras institucionales, donde los directores por medio de la gestión educativa llevan a cabo este proceso.

GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA EDAD MODERNA -CONTEMPORANEA (1700d.c- 1800d.c)

En la edad moderna la gestión administrativa se originó en Prusia, Austria, en esta etapa transcurren grandes sucesos como el descubrimiento de América, la Revolución Francesa y La Revolución Industrial. Surge la acción administrativa denominado carmelitas,

siendo los iniciadores del aprendizaje científico de la administración de manera pública, lo cual mejoró el sistema administrativo con éxito.

Eventualmente en esta etapa se da el Mercantilismo, sistema económico que prestó excesivo interés al intercambio dentro y fuera del territorio estatal, finalmente, dándose el nacimiento del Estado extendiendo el medio a las firmas comerciales y a las sociedades.

GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA EDAD CONTEMPORANEA HASTA LA ACTUALIDAD (1900 a. c hasta nuestros días)

Para Woodrow Wilson, quien considera a “la ciencia de la administración es práctica y su conocimiento indispensable en la mejora de la organización y los sistemas de trabajo en el interior de las instituciones públicas y privadas”.

Bajo este concepto es que se afirma que el raciocinio administrativo tiene su fundamento científico de la administración dentro del sector privado o sector público.

Los señores burgueses de la edad moderna eran los amos de bancos, talleres, fábricas, mercados, monopolios de mercadería, dueños y señores de los sistemas educativos quienes establecieron los fundamentos para el crecimiento del proceso administrativo originando teorías, funciones del director, principios educativos y principios administrativos.

La administración a través de los años se ha transformado, a partir de la creación de la humanidad el ser humano ha estado en constante aprendizaje, realizando actividades de forma empírica para luego ser metódica.

Hoy en día la gestión administrativa es un proceso muy importante para las organizaciones institucionales.

Tomando en cuenta las apreciaciones anteriores, se puede decir que terminológicamente el concepto de gestión administrativa fue considerado como una ciencia que admite desarrollar acciones de manera organizada mediante la organización, dirección, planeación y el control de recursos e insumos, que se van a desarrollar a través de los directivos, los cuales generan cambios esenciales en la existencia de la población.

Por lo tanto, se define a la gestión administrativa como un conglomerado de acciones que lidera de manera adecuada, consecutiva y ordenada las actividades que se van a desarrollar en las organizaciones institucionales, a través del trabajo controlado, organizado, planificado y guiado por directivos los cuales poseen el deber de conducir, la institución hacia el éxito.

Tabla 1

Evolución Histórica del Proceso de Gestión Educativa Administrativa.

INDICADOR ES	ETAPA I:	ETAPA II:	ETAPA III:
	Gestión administrativa en la edad antigua – media. (1000 ^a .c – 500 ^a .c)	Gestión administrativa en la edad moderna – contemporánea. (1700d.c-1800d.c)	Gestión administrativa en la edad contemporánea hasta la actualidad. (1900 ^a .c hasta nuestros días)
Director	El pensamiento administrativo se basó en la necesidad poseer un director , quien realice la coordinación, planificación, toma de decisiones y de ejecución, estas actividades dieron origen a los fundamentos administrativos de la administración antigua.	El liderazgo administrativo, las teorías, los procesos y los principios se utilizaban como base para atender todas las situaciones que se presentaban, sin embargo, esta visión es limitada por el director .	Se decretan las bases para el desarrollo del proceso administrativo en donde se originan las teorías sobre las funciones del director , principios educativos y administrativos. Liderazgo centrado en el aprendizaje.
Gestión Educativa	La iglesia era la que monopolizaba la enseñanza, surgiendo la necesidad de establecer una gestión educativa es decir un sistema de administración y dirección que dirija una población, donde se realizaban acuerdos y normas, en base este contexto se	La gestión educativa se ve reflejada dentro del humanismo impregnando la forma de enseñar, centrada en el ser humano, más práctica y reflexiva, con la finalidad de formarlo en cuerpo y alma, como individuo libre y como parte del entramado social,	Emerge la gestión educativa como un nuevo paradigma de la ciencia, que afecta a todas las áreas del conocimiento. De allí, que cambia la manera de pensamiento, actuación, en el contexto económico, político, social y cultural.

<p>Gestión Administrativa.</p>	<p>inicia la civilización que originó la ciencia, educación, religión, política, escritura, clases culturales y sociales entre otros.</p> <p>Se centra en las bases del proceso administrativo como lo es el código Hammurabi, Nuevo Testamento, Sistema Educativo, su concepción se ha visto transformada de acuerdo a aspectos de la vida y/o de grupos sociales, donde los términos como liderazgo, organización, habilidades y estructura vienen a formar parte del proceso de la gestión administrativa.</p>	<p>siendo la enseñanza mucho más inclusiva y no reservada solamente a los poderosos.</p> <p>La gestión administrativa a través de los años se ha transformado, el ser humano ha estado en constante aprendizaje, realizando actividades de forma empírica para luego ser metódica. Surge el movimiento administrativo denominado carmelitas, quienes eran los pioneros del estudio científico de la administración pública, lo cual mejora el sistema administrativo con éxito.</p>	<p>Considerada a la gestión administrativa como una ciencia que permite el desarrollo de actividades de manera conjunta a través de la planeación, organización, dirección y control de los recursos e insumos, que se llevan a desarrollar a través de los directivos, los cuales generan cambios esenciales en la existencia de la población.</p>
---------------------------------------	--	--	--

Nota. Esta tabla muestra la evolución histórica del objeto de investigación.

2.2.3. Estrategia de Gestión Educativa Administrativa.

Estrategias

Es el ciclo mediante el cual se plantea los objetivos y la manera de cumplirlos de forma planificada. Es la habilidad (inclinación) de combinar exploración interior y astucia utilizada por pioneros para hacer valoraciones de los recursos y capacidades que controlan (Halten, 1987).

Es un instrumento de organización, rubro que potencia técnicas y metodologías con una razón inteligente, que, utilizadas de manera iterativa y transfuncional, se suman para lograr una asociación proactiva de la relación con su situación actual, ayudando a lograr la viabilidad en el evento social de necesidades del socio esperado con el que se compone la actividad. (Morales, 2021)

Clasificación de las estrategias

- **Estrategias comunicacionales**

Se conoce como estrategias comunicacionales a las destrezas o habilidades que todo directivo conoce y aplica en la resolución de diferentes situaciones en correlación a la gestión educativa, así mismo desarrolla la empatía lo que como líder le posibilita una relación de manera eficaz con las personas; del mismo modo la escucha activa facilita una mayor comunicación con el entorno educativo; de la misma manera el asertividad lo que facilita la convivencia escolar, en la institución y en la comunidad (MINEDU, 2014).

- **Estrategia educativa**

Son diferentes métodos, estrategias, técnicas y recursos del que hace uso el docente para planificar, utilizar y evaluar el proceso de aprendizaje de sus estudiantes, con la finalidad de obtener un avance eficiente en el desarrollo de la enseñanza-aprendizaje.

2.2.4. Marco conceptual

- **Gestión administrativa**

En la I.E., la gestión administrativa está caracterizada por el apoyo económico que se les da a las instituciones, que son empleados para cumplir con los proyectos institucionales establecidos.

Es un sistema tolerante, abierto, enérgico, que se da de forma continua, está orientado a equilibrar el desarrollo de las actividades asumidas en tiempos establecidos, que deben cumplir con las normas legales y teóricas que establecen las instituciones educativas.

- **Gestión educativa**

Referida al proceso de ejecución, dentro de las instituciones para lograr cumplir con los proyectos planificados en la I.E., la gestión educativa impulsa su autonomía institucional dentro del de las políticas dadas por el MINEDU, cuyos procesos benefician al proceso pedagógico, las cuales están dadas dentro de las necesidades educativas del contexto local y regional.

El directivo en su función de gestor educativo hace empleo de sus capacidades de liderazgo, asumiendo su responsabilidad en el manejo del personal a su cargo, así como de los estudiantes y el compromiso que debe asumir con los padres de familia.

- **La Gestión de la Comunidad**

Las relaciones de la institución con la comunidad educativa; como de la participación, integración y la convivencia; fija la atención educativa a aquellos grupos de pueblos con necesidades y recursos especiales bajo una visión de inclusión, posibilitando la prevención de riesgos (MINEDU, 202).

- **Líder**

Según Franco Y Alvarado (2021). La persona que asume el rol protagónico de la dirección y la conducción de un grupo de personas, a los cuales logra motivarlos y a la vez empoderándolos para que puedan alcanzar un rendimiento óptimo, logrando resultados positivos en los objetivos o metas trazadas, es el líder.

Esta persona dentro de una estructura organizacional goza de autoridad gerencial y cuenta con la capacidad de gestionar y administrar recursos y a la vez influir y estimular el desempeño de los docentes y estudiantes.

- **Liderazgo organizacional**

Se establece como liderazgo organizacional a la persona que posee dominio directo y fuerte dentro de un clima organizacional dentro de la institución Educativa, así mismo es el que influye en los posibles resultados, la efectividad de estos líderes se basa de manera principal en la habilidad de poder dirigir sus docentes, miembros de la comunidad institucional, dirigiéndolos como un grupo unificado, en dirección de una meta en común. (Salguero y García, 2017).

III. MÉTODO

3.1. Tipo y diseño de investigación.

a) **Por el objetivo:** la presente investigación de tipo **aplicada**, porque se realizó una estrategia de Gestión Educativa Administrativa, la cual permitió la transformación en el proceso de la coordinación Integral Docente de la I.E. N° 16501 del distrito de Huarango, Provincia San Ignacio, Cajamarca.

b) **Por la profundidad de objeto:** el presente trabajo es de tipo **explicativo**, por la determinación de las causas y el porqué del fenómeno de estudio, se declaró los resultados obtenidos a través de la prueba de hipótesis. (Fidias, 2012)

Según el grado de manipulación de la variable: la presente investigación es experimental en su variante **pre - experimental**, puesto que va dirigido a las particularidades inherentes al proceso de gestión educativa administrativa, su estado actual y a las causas de la problemática de la deficiente gestión educativa administrativa que limita la coordinación integral docente, y es proyectiva – propositiva, porque busca ofrecer una solución a la problemática estudiada. (Pérez Palacios, 2018)

c) **Por el tipo de datos empleados:** el presente trabajo de investigación es de enfoque mixto porque se utilizó datos de tipo cuantitativo y cualitativo, porque se le da tanto valor al proceso de los datos como a la interpretación de los mismos, además que debido a la utilización de métodos, técnicas y procedimientos cualitativos con un enfoque sistemático (Pérez y Palacios, 2018, p. 13).

d) **Por el tipo de inferencia: Hipotético-deductivo**, se evidencia la hipótesis y la obtención de las conclusiones de la investigación (Morales, 2021, p. 67).

e) **Por el periodo temporal en el que se desarrolla:** es **transversal**, porque se efectuó la medición en un determinado tiempo específico (Hernández-Sampieri et al. 2018).

Tipo de estudio y abordaje metodológico: Esta investigación se fundamenta en un diseño experimental en su variante **pre experimental** ya que se manipulará la variable dependiente (Morales, 2021, p. 67), el cual se desarrollará del modo como se detalla:

Tabla 2

Diseño de la investigación

Diseño de PRE-EXPERIMENTO			
Pre prueba y post prueba			
	PRE-PRUEBA	ESTÍMULO	POS-PRUEBA
G1	01	X	02

Nota. Diseño pre experimental de un solo grupo.

3.2. Variables, operacionalización. (Ver anexo 02)

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES (Ver Anexo 02)

Variable independiente: Estrategia de Gestión Educativa Administrativa

Variable dependiente: Coordinación Integral Docente

3.3. Población, muestra y muestreo

Universo

Para el presente año la Institución Educativa 16501, Juan Albacete Saiz, Huarango, San Ignacio, se encuentra conformada por 14 docentes, de los cuales hay 1 subdirector y 1 director, entre hombres y mujeres, que se encuentran distribuidos en 6 secciones del nivel primario y 5 aulas del nivel secundario. (Ver Tabla N° 3)

Muestra

La I.E. N° 16501, escogida para esta investigación pertenece a la zona rural de Huarango, se ubica en la Provincia Ecológica de San Ignacio, Cajamarca. Para la selección de la muestra se tuvo en cuenta que los docentes y personal administrativo pertenezcan a la I.E.

En conclusión, la **muestra** de la presente investigación es de **14 docentes** y 6 alumnos y alumnas de la I.E. N° 16501 “Juan Albacete Saiz.

Muestreo

La investigación posee un **muestreo no probabilístico intencional o por conveniencia.**

La muestra es censal ya que la población coincide con la muestra que son los 14 docentes de los niveles primaria y secundaria de la I.E. N° 16501 “Juan Albacete Saez”.

Tabla 3

Población según categorías

CATEGORÍA	POBLACIÓN
DIRECTOR	01
SUB - DIRECTOR	01
DOCENTES PRIMARIA	06
DOCENTES SECUNDARIA	12
TOTAL	20

Nota. La tabla muestra el registro de Dirección de la I.E. 16501, Huarango.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Métodos de investigación: En la realización del presente trabajo de investigación se emplearon métodos y técnicas teóricas y empíricas relacionadas entre sí.

Métodos del nivel teórico: Los cuales permiten la construcción y el desarrollo de una teoría científica.

-Análisis histórico lógico de tipo transversal que permitirá determinar los antecedentes históricos, características, tendencias históricas, dimensiones, evoluciones y transformaciones del proceso de gestión educativa administrativa mediante la coordinación integral docente y su dinámica.

-Enfoque sistemático que ha permitido estudiar al objeto de esta investigación, logrando determinar su conexión y nexo entre los elementos; con el propósito de percibir como un todo y no de manera aislada.

-Abstracción – concreción, en este proceso de investigación se consideró elementos y planeamientos teóricos y conceptuales sobre la gestión educativa administrativa llegando a su forma concreta, al llegar a la manifestación de la coordinación integral docente.

-Análisis-síntesis en el presente trabajo de investigación se tomó en cuenta la extracción de la información a través del parafraseo.

-Analítico-sintético detectado el problema después de realizado el diagnóstico factico en la I.E. y teniendo en cuenta la aplicación de los instrumentos la cual posibilita la propuesta y

la estimación de los resultados obtenidos de la estrategia de gestión educativa administrativa tomando en cuenta la coordinación integral docente.

-Hipotético-deductivo, en el desarrollo de la presente investigación se demuestra la hipótesis y la obtención concluyente de las conclusiones

-Sistémico estructural, evidenciándose la dinámica de la coordinación integral docente en la I.E. 16501 “Juan Albacete Saiz”, Huarango, San Ignacio, Cajamarca.

-Inductivo-deductivo, las conclusiones de los resultados de la presente investigación amplían la búsqueda de nuevos contextos.

Métodos del Nivel Empírico: estos métodos permiten la recolección de datos de la problemática de estudio, lo cual permite diagnosticar el objeto y campo de acción para lo cual se aplicará la encuesta a la muestra manteniendo el anonimato de los mismos, teniendo en cuenta los principios éticos de la investigación científica.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Morone (2013) se refiere a las técnicas de investigación como procedimientos e instrumentos que se emplearan para recolectar información de forma organizada y objetiva como la encuesta, entrevista, cuestionario y todo aquello que derive de ellas.

Las técnicas de recolección de datos son los procedimientos seguidos para reunir información significativa de la variable dependiente, por lo cual se preparara el respectivo instrumento el cual se hará tangible al instante de aplicarlo a la muestra que será toda la población de la I.E.

Encuesta:

Consiste en reunir y procesar los datos de los encuestados, (personal docente de la I.E.), existen demasiadas definiciones, todas ellas similares a las concepciones de técnica, que se utilizó para la medición de las variables Estrategia basada en el proceso de gestión educativa administrativa y Coordinación Integral docente, en la I.E. 16501 “Juan Albacete Saiz”, Huarango, San Ignacio, Cajamarca.

Instrumentos:

Como instrumento se tiene dos cuestionarios que se aplicó tanto a docentes como a estudiantes, el cual se describe de la siguiente manera:

Cuestionario a docentes

Se elaboró 1 cuestionario de 20 preguntas cerradas de tipo directa e incondicionales, el cual se aplicó a 20 docentes, para la calificación se ha teniendo en cuenta las siguientes categorías de la escala de Likert: (3) Bien, (2) Regular, (1) Deficiente, (Ver Anexo N° 9) el cual se usó para medir la muestra elegida que son 20 docentes de la I.E 16501 Juan Albacete Saiz.

Cuestionario a estudiantes

Del mismo modo, se ha elaborado 1 cuestionario de 20 preguntas cerradas de tipo directa e incondicionales, que se aplicó esta vez a estudiantes, utilizando las mismas categorías de la escala de Likert: (3) Bien, (2) Regular, (1) Deficiente, para su respectiva calificación y que se usó para medir la muestra seleccionada que son 6 alumnos del nivel secundario de la I.E 16501 Juan Albacete Saiz.

-**Entrevista** se realizó a la muestra de la I.E. 16501 para evaluar las insuficiencias en la gestión educativa administrativa

- **Análisis documental**, permitirá la valoración de los documentos de gestión así mismo identificar, analizar y comprender la información que se refleja en el marco teórico de la presente investigación

-Métodos Estadísticos:

- a) El empleo de este método radicó en la exploración, recopilación, sistematización, codificación, tabulación, indagación, interpretación, procesamiento y representación gráfica de los datos obtenidos en la aplicación de los instrumentos a la muestra seleccionada.
- b) Para medir la confiabilidad de la consistencia interna del instrumento se utilizó el Coeficiente Alfa-Ordinal de tal manera se pueda demostrar la confiabilidad de los instrumentos.
- c) Para obtener el coeficiente de validez de contenido se realizó la validación del instrumento por expertos, quienes tuvieron en cuenta consistencia, objetividad, coherencia organización, congruencia y estructura.

Para la validez de contenido del cuestionario **sobre la gestión educativa administrativa** para docentes y administrativos y recurrió a **tres expertos** tal y como lo sugieren Delgado et al. (2012), quiénes mencionan que para la validez de contenido se debe contar con 3 expertos, como mínimo, que cuentan con grado de maestría y doctorado en ciencias de la educación con experiencia entre 10 y 30 años.

Los 3 expertos en investigación y temática evaluaron si la construcción y el contenido del instrumento, se ajustan al estudio que se ha planteado en la investigación. (Ver Anexo N° 04).

3.5. Procedimientos de análisis de datos.

El procesamiento de los datos se realizó a través de la herramienta estadística del programa SPSS VS 27, en donde se realizó el vaciado de la información lo cual permite el procesamiento de los datos, y posteriormente la elaboración de tablas y graficas que reflejan los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento, que luego fue analizado e interpretado.

3.6. Criterios éticos

En la presente investigación se ha considerado tres principios éticos:

-Benevolencia

En el entorno institucional debe de preponderar la benevolencia, para todos los agentes educativos cuidando su salud emocional.

-Respeto por las personas

Los docentes deben ser considerados como seres autónomos, críticos con capacidades para de emitir su punto de vista de forma democrática; ser tratados con respeto, buscando su bienestar social y emocional

-Justicia

Cada miembro de la I.E. N° 16501 “Juan Albacete Saiz”, Huarango, San Ignacio, Cajamarca debe y tiene derecho a pedir y ejercer justicia, brindándole el respeto y confianza a cada uno de las personas que contribuyeron en esta investigación.

3.7. Criterios de rigor científico.

La presente investigación cumple con los siguientes criterios de rigor científico:

Fiabilidad

La información plasmada en el presente trabajo de investigación está basada en el valor de la veracidad.

Transferibilidad

Los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, pueden servir de aporte a futuras investigaciones.

Consistencia

Está basado en teorías y una vasta revisión de bibliografía en todo contexto.

Originalidad

El trabajo de investigación: Elaborar una estrategia de gestión educativa administrativa para la coordinación integral docente en la I.E. “Juan Albacete Saiz” Huarango, San Ignacio, Cajamarca. y el aporte presentado es propiedad de la tesista.

Validez

La interpretación real y verídica de los resultados será de suma importancia para investigaciones futuras.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados en tablas y figuras

Se ejecutó el diagnóstico, la encuesta se aplicó a una muestra de 14 docentes conformada por 20 ítems (**Ver Anexo N.º 3**), docentes quienes imparten directamente las clases en la institución educativa del nivel primario y secundario, del mismo modo, una muestra de 6 estudiantes estuvo conformada por 20 ítems, (**Ver Anexo N.º 3**)

Se especificaron aspectos esenciales del proceso de gestión educativa administrativa y su influencia en la coordinación integral docente.

Encuesta a docentes y estudiantes

Tabla 4

Coordinación integral docente (Por dimensiones e indicadores de la Variable dependiente)

VARIABLE DEPENDIENTE	Instrumentos de recolección de datos				
	Niveles	Encuesta a Docentes		Encuesta a Estudiantes	
		N	%	N	%
DIMENSIÓN 1 Contextualización del desarrollo formativo docente	Deficiente	114	81,40%	35	76,10%
	Regular	26	18,60%	11	23,90%
	Bien	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL			100%		100%
DIMENSIÓN 2 Gestión de la Trascendencia de la Organización	Deficiente	83	83,00%	20	66,70%
	Regular	17	17,00%	10	33,30%
	Bien	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL			100%		100%
DIMENSIÓN 3	Deficiente	114	81,40%	25	59,50%
	Regular	26	18,60%	17	40,50%

Gestión de los Componentes de la organización educativa	Bien	0	0,00%	0	0,00%
Total, por indicador			100%		100%

Nota. Esta tabla muestra resultados obtenidos del Pre Test de docentes y estudiantes de la I.E N° 16501, Juan Albacete Saiz, La Lima, Huarango, San Ignacio.

La Tabla 4 muestra los resultados en porcentajes y frecuencias por dimensiones e indicadores de la variable dependiente: Coordinación integral docente que se obtuvieron teniendo en cuenta, tanto los resultados de la encuesta realizada a los docentes como a la de los estudiantes en sus tres dimensiones.

En la encuesta a docentes, se puede observar resultados que se encuentran entre 81.40% a 83.00% que manifiesta una coordinación integral docente deficiente, por otro lado, entre el 17.00% a 18.60% que manifiesta regular, lo que se evidencia en sus resultados una tendencia negativa en sus porcentajes.

Asimismo, en la encuesta a estudiantes, manifestaron deficiente entre un 59.50%, y 76.10%, por otro lado, tenemos los que manifiestan regular entre un 23.90% a 40.50%, lo que indica en sus resultados un alto porcentaje de negatividad.

Tabla 5

Resultados de la dimensión Contextualización del desarrollo formativo docente de la I.E. N° 16501, Juan Albacete Saiz, La Lima, Huarango.

Categorías	n	%
Deficiente	114	81,4%
Regular	26	18,6%
Bien	0	0,0%
Total:		100%

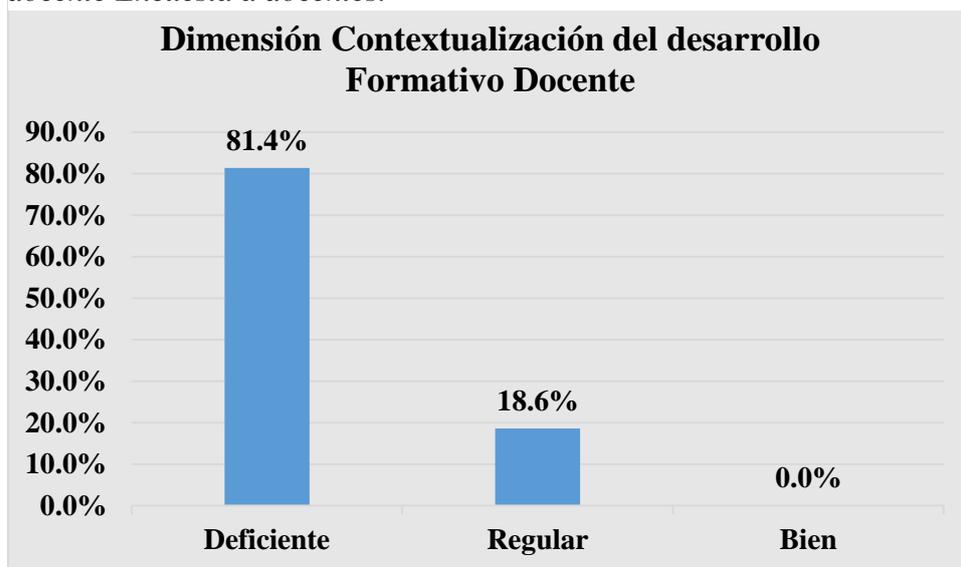
Nota. Esta tabla muestra resultados de la dimensión 1, Contextualización del desarrollo formativo docente de la I.E. N° 16501, Juan Albacete Saiz, La Lima, Huarango, San Ignacio, Encuesta a docentes.

La tabla 5 muestra que el 81.4% respondió deficiente en la dimensión Contextualización del desarrollo formativo docente; mientras que el 18.60% que manifiestan

regular en dicha dimensión. Por lo tanto, se logra visualizar una tendencia negativa de la dimensión, por tanto, se debe fortalecer y tomar en cuenta estrategias donde se desarrollen aquellas actividades formativas docentes para la mejora de la práctica pedagógica.

Figura 1

Resultados de la dimensión contextualización del desarrollo formativo docente Encuesta a docentes.



Nota. Resultado estadístico del promedio de la dimensión contextualización del desarrollo formativo docente, en el pre test.

Tabla 6

Resultados de la dimensión Gestión de la trascendencia de la organización de la I.E. N° 16501, Juan Albacete Saiz, La Lima, Huarango.

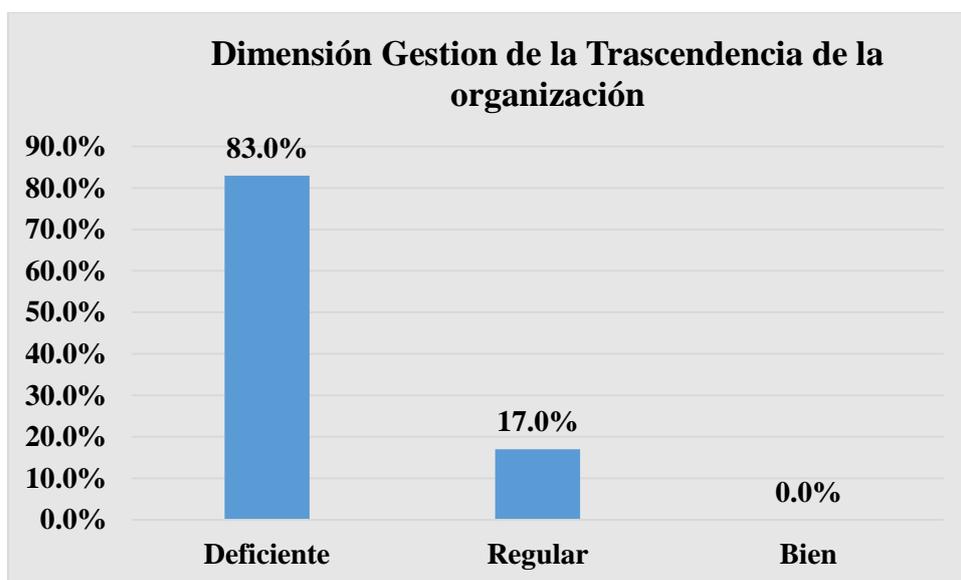
Categorías	n	%
Deficiente	83	83,0%
Regular	17	17,0%
Bien	0	0,0%
Total:		100%

Nota. Esta tabla muestra resultados de la dimensión 2, Gestión de la trascendencia de la organización de la I.E. N° 16501, Juan Albacete Saiz, La Lima, Huarango, San Ignacio, Encuesta a docentes.

La tabla 6 se observa que el 83.00% consideró deficiente esta dimensión, mientras que el 17.00% manifiesta regular. Apreciamos que un alto porcentaje de participantes que se encuentran en la negatividad de la dimensión, por lo tanto, existen limitaciones en cuanto a la capacitación de los docentes, orientación sobre las estrategias en los compromisos de mejora.

Figura 2

Resultados de la dimensión gestión de la trascendencia de la organización. Encuesta a docentes.



Nota. Resultado estadístico de la dimensión gestión de la trascendencia de la organización, en el pre test.

Tabla 7

Resultados de la dimensión Gestión de los componentes de la organización educativa de la I.E. N.º 16501, Huarango, San Ignacio

Categorías	n	%
Deficiente	114	81,4%
Regular	26	18,6%
Bien	0	0,0%
Total:		100%

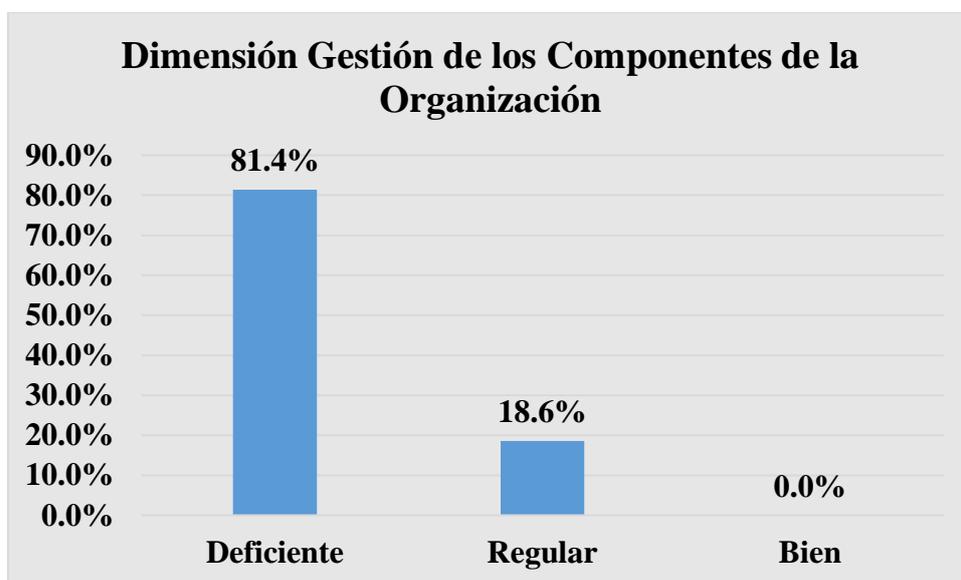
Nota. Esta tabla muestra resultados de la dimensión 3, Gestión de los componentes de la organización educativa de la I.E. N.º 16501, Huarango, San Ignacio, Encuesta a docentes.

La tabla 7 se observa que el 81.40% consideró deficiente esta dimensión, mientras que el 18.60% manifiesta regular. Apreciamos que un alto porcentaje de participantes que se encuentran en la negatividad de la dimensión, por lo tanto, existen limitaciones con respecto a las necesidades de los docentes en las reuniones integradoras y en las estrategias de apoyo social y emocional.

Figura 3

Resultado de la dimensión gestión de los componentes de la organización educativa.

Encuesta a docentes.



Nota. Resultado estadístico del promedio de la dimensión gestión de los componentes de la organización, en el pre tes

Encuesta a estudiantes

Fueron encuestados 6 alumnos del nivel primario y secundario de la Institución Educativa N° 16501, Juan Albacete Saiz, La Lima, Huarango, San Ignacio, con el propósito de conseguir información estadística sobre la dinámica del proceso de gestión educativa administrativa.

Tabla 8

Resultados de la dimensión Contextualización del desarrollo formativo docente de la I.E. N° 16501, Juan Albacete Saiz, La Lima, Huarango.

Categorías	n	%
------------	---	---

Deficiente	35	76,1%
Regular	11	23,9%
Bien	0	0,0%
Total:		100%

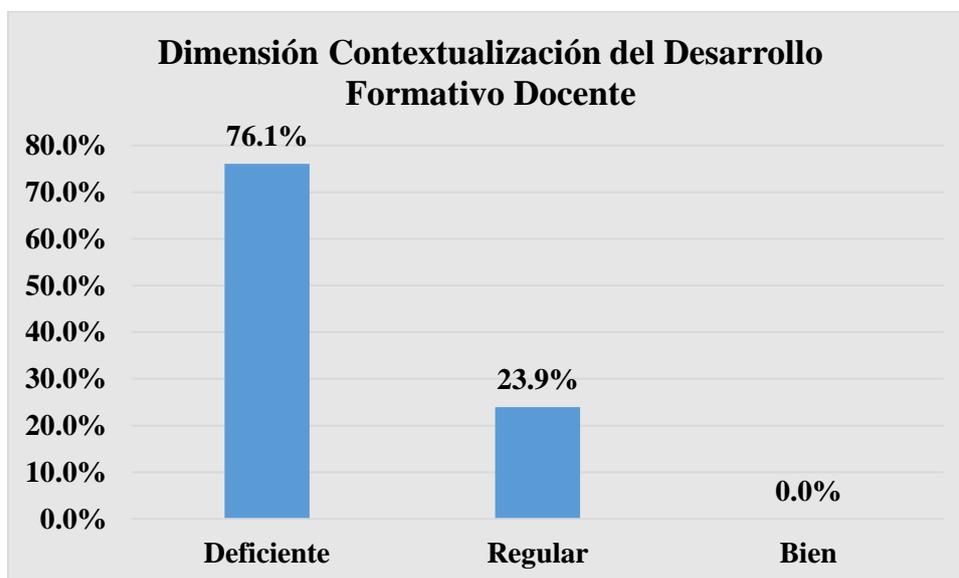
Nota. Esta tabla muestra resultados de la dimensión 1, Contextualización del desarrollo formativo docente de la I.E. N° 16501, Juan Albacete Saiz, La Lima, Huarango, San Ignacio, Encuesta a estudiantes.

La tabla 8 muestra que el 76.10% respondió deficiente en la dimensión Contextualización del desarrollo formativo docente; mientras que el 23.90% que manifiestan regular en dicha dimensión. Por lo tanto, se logra visualizar una tendencia negativa en el desarrollo de esta dimensión.

Figura 4

Resultados de la dimensión contextualización del desarrollo formativo estudiantes.

Encuesta a estudiantes.



Nota. Resultado estadístico del promedio de la dimensión contextualización del desarrollo formativo docente, en el pre test.

Tabla 9

Resultados de la dimensión Gestión de la trascendencia de la organización de la I.E. N° 16501, Huarango.

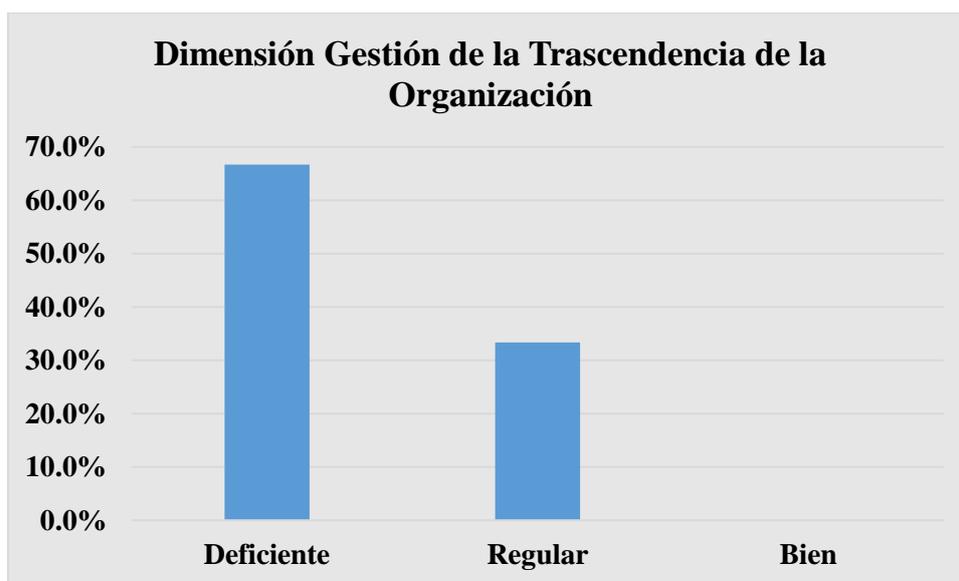
Categorías	n	%
Deficiente	20	66,7%
Regular	10	33,3%
Bien	0	0,0%
Total:		100%

Nota. Esta tabla muestra resultados de la dimensión 2, Gestión de la trascendencia de la organización de la I.E. N° 16501, Huarango, San Ignacio, Encuesta a estudiantes.

La tabla 9 se observa que el 66.70% consideró deficiente esta dimensión, mientras que el 33.30% manifiesta regular. Apreciamos que un alto porcentaje de participantes que se encuentran en la negatividad de la dimensión, por lo tanto, se debe tomar en cuenta para la mejora del desarrollo de dicha dimensión.

Figura 5

Resultados de la dimensión gestión de la trascendencia de la organización.



Nota. Resultado estadístico del promedio de la dimensión gestión de la trascendencia de la organización, en el pre test

Tabla 10

Resultados de la dimensión Gestión de los componentes de la organización educativa de la I.E. N° 16501, Huarango

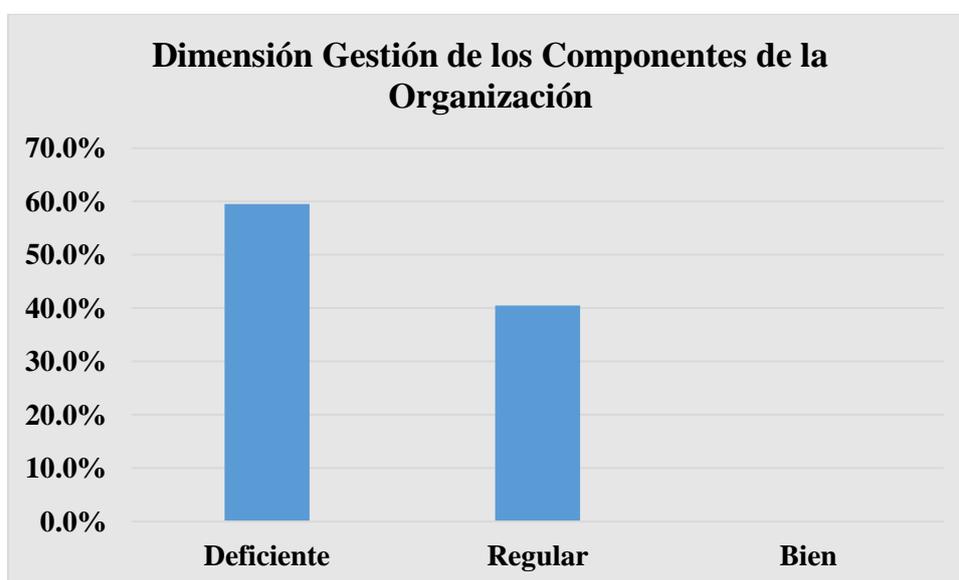
Categorías	n	%
Deficiente	25	59,5%
Regular	17	40,5%
Bien	0	0,0%
Total:		100%

Nota. Esta tabla muestra resultados de la dimensión 3, Gestión de los componentes de la organización educativa de la I.E. N° 16501, Huarango, San Ignacio, Encuesta a estudiantes.

La tabla 10 se observa que el 59.50% consideró deficiente esta dimensión, mientras que el 40.50% manifiesta regular. Apreciamos que un alto porcentaje de participantes se encuentran en la negatividad de la dimensión, por lo tanto, se deben tomar acciones para el desarrollo de la estrategia en esta dimensión.

Figura 6

Resultados de la dimensión gestión de los componentes de la organización.



Nota. Resultados estadísticos del promedio de la dimensión gestión de los componentes de la organización, en el pre test.

Tabla 11*Resumen de las dimensiones de la variable dependiente Coordinación Integral docente*

Variable	Promedio de encuesta a docentes y estudiantes		Items
	Nivel	%	
Dimensión 1	Deficiente	76,10%	
Contextualización del desarrollo formativo docente	Regular	23,90%	8
	Bien	0,00%	
		100%	
Dimensión 2	Deficiente	66,70%	
Gestión de la Trascendencia de la organización	Regular	33,30%	5
	Bien	0,00%	
		100%	
Dimensión 3	Deficiente	59,50%	
Gestión de los Componentes de la organización educativa	Regular	40,50%	7
	Bien	0,00%	
		100%	
Coordinación Integral docente	Deficiente	66,70%	20
	Regular	33,30%	
	Bien	0,00%	
Total:		100%	20

Nota. Esta tabla muestra el resumen de la variable dependiente Coordinación integral docente

En la tabla 10 se puede observar el resumen de la variable dependiente Coordinación Integral Docente donde el 66.70% respondió deficiente, mientras que el 33.30% manifestó regular.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La investigación “Estrategia de gestión educativa para la coordinación integral docente en educación básica regular” en la I.E. N° 16501, Huarango, San Ignacio, manifestó los logros y deficiencias en relación a las dimensiones de la variable dependiente coordinación integral docente.

Con respecto a la dimensión contextualización del desarrollo formativo docente, se observa una tendencia negativa, pudiéndose apreciar que el 76,01% considera como deficiente y un 23,90% lo consideran regular. Asimismo, en la dimensión gestión de trascendencia de la organización está en la negatividad, donde un 66,70% considera deficiente y un 33,30% considera regular. Por otro lado, en la dimensión gestión de componentes de la organización educativa, un considerable 59,50% manifiesta deficiente y un 40,50% regular, en la dimensión sobre la coordinación integral se manifiesta de forma negativa un 66,70% deficiente y un 33,30% regular.

Por lo que se puede concluir que la gestión administrativa no ejecuta el control, organización y la planificación, a través de la coordinación integral docente.

Esta investigación contó con el propósito de aplicar una estrategia de gestión educativa administrativa, que toma en cuenta la intencionalidad formativa y su adquisición en el desarrollo de la coordinación integral docente en los niveles primario y secundario de la I.E. N.º 16501, Juan Albacete Saiz, Huarango, San Ignacio.

El resultado del diagnóstico ejecutado, destaca la problemática encontrada y muestra la necesidad de Aplicar la estrategia de gestión educativa administrativa para que los profesores, de la I.E., logren mejorar la coordinación integral docente.

Con el resultado evidenciado en cuanto a las teorías relacionadas al tema, esto justifica la presente investigación, quedando demostrado el problema y la necesidad de Aplicar la estrategia de gestión educativa administrativa para lograr la coordinación docente. Lo cual se relaciona con la teoría de Solís (2021) quien en su trabajo menciona como objetivo el analizar la implementación del paradigma de la complejidad, asimismo propone una política educativa, que guarde estrecha relación con las actividades realizadas por la gestión impartida por la parte administrativa en el proceso de las prácticas pedagógicas en la Escuela Fidel Chaves Murillo. Concluyen la existencia de una deficiente coordinación integral entre los docentes debido a la gestión educativa tradicional, estas deficiencias encontradas retardan la planificación, organización y ejecución de los documentos de gestión. Concluyendo que el trabajo transdisciplinario y la de los derechos humanos no son el

resultado de la acción docente y/o administrativa, recomendándose la capacitación constante de los docentes asimismo la planificación de forma conjunta de los documentos institucionales en trabajo colectivo con relevancia del trabajo en equipo.

En la misma línea, los datos obtenidos registran concordancia con el realizado por Sebastián-Alcaraz y García-Rubio (2021), en su investigación de enfoque mixto, que tiene como objetivo el análisis de la coordinación docente. En los resultados obtenidos se evidencia la ausencia del trabajo colegiado debido a la ausencia de coordinación docente, y del trabajo liderado por la gestión administrativa.

Las conclusiones del trabajo de investigación son muy significativas para este trabajo, basándose en una cultura de participación por parte del profesorado. Una base primordial en la formación del docente, es la disposición progresiva e independiente para trabajar de manera colaborativamente en busca de una armoniosa coordinación docente dirigida por el master de la institución como lo es el director encargado.

Los resultados del diagnóstico de los docentes coinciden con la investigación de Pacheco-Granados et al. (2019), quienes estudiaron la coordinación docente como resultado de la gestión administrativa en las instituciones educativas dentro del ámbito rural del distrito de Santa Martha, en la ciudad de Colombia, consideraron dimensiones diversas como el enfoque administrativo, además de la investigación de operaciones en educación, la toma de decisiones y del nivel de gestión. Su investigación manifiesta la no existencia de un enfoque normativo administrativo predominante en las Instituciones Educativas de las zonas rurales apreciándose una ausencia en cuanto al uso de técnicas y estrategias administrativas en la gestión de los directivos lo cual dificulta la coordinación entre los docentes, su investigación plantea analizar la implementación de estrategias de liderazgo empleados por el director en las reuniones con la plana docente, para la ejecución e implementación de los documentos institucionales. Luego de aplicar un cuestionario los resultados obtenidos exponen la presencia de dificultades en la coordinación integral docente, estos problemas reflejan la tardanza en la ejecución de los diversos documentos institucionales de gestión. Finalmente, se remarca la necesidad de influir e implementar con herramienta el uso de estrategias para el correcto desarrollo de los grupos de trabajo y lograr la coordinación integral.

Asimismo, Sánchez et al. (2021) efectuaron una investigación – acción (I-A) esta metodología presenta niveles en la parte diagnóstica, como la recolección de información, procesamiento de la información, identificación de los problemas, causas del problema. Se hizo uso de la recolección de datos de forma cualitativa. Los resultados confirman que es necesario rediseñar los procesos de evaluación docente a través de la gestión educativa la

cual debe de estar enfocada en el cambio y la mejora constante, donde se registre la acción del director como agente que propicia el cambio a través del trabajo colaborativo fortaleciendo la coordinación integral docente. Finalmente se confirma la propuesta de ejecución de proyectos participativos en los procesos de conocimientos con el objetivo de realizar la evaluación docente, realizada por la coordinación administrativa.

Por igual, se coincide con los resultados de Soto et al. (2020), en su propuesta de investigación se evidencia la existencia de dificultades entre el enfoque de gestión y las características profesionales y personales de los directivos, en su objetivo de analizar la relación entre el enfoque de gestión y de las características de los docentes se obtuvieron resultados donde se observa que las practicas realizadas por directivos dentro de cada dimensión de gestión no están dando resultados óptimos, por ser desarrollados de manera estructural y meramente funcional, después de la aplicación de la estrategia se aprecian resultados favorables en los directivos que son capacitados y con varios años de experiencia logrando ubicarse en la gestión crítica. Asimismo, los directivos que tienen menos años de experiencia en el cargo directivo y no poseen posgrado desarrollan una gestión funcional.

Otro trabajo que coincide con lo encontrado en la presente investigación es el de Fernández (2021) que tuvo como objetivo el de demostrar la relación positiva existente entre las variables de gestión administrativa y el desempeño docente. Sus conclusiones remarcan la necesidad de ejecutar trabajos colaborativos, trabajos en equipo, los cuales favorecerán el desempeño docente evidenciándose en el trabajo colegiado, así como en la integración docente. En su estudio demuestra la relación positiva entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del docente, el cual se evidencia en los resultados obtenidos en un rango de 0,736 y 0,795 en coeficiente de correlación de Pearson, es un trabajo de investigación de método hipotético, deductivo que contó con una muestra de 28 profesores, quienes afirman que la existencia de una relación positiva y significativa entre las dimensiones de gestión administrativa y el desempeño laboral.

Acosta y Lorenzo (2020) en su investigación de tipo descriptivo -propositivo, de naturaleza no experimental, se empleó el método deductivo-inductivo, consideraron la aplicación de un cuestionario que consta de 16 preguntas, dirigido a una población de 100 personas entre directivos, docentes y estudiantes, además de contar con un grupo control para la precisión de la implementación del diseño de un modelo sobre el clima organizacional que está basado en el trabajo en equipo autodirigidos, bajo la metodología de Kaizen, fundamentando la mejora en la gestión pedagógica de la institución Pedagógica.

Sus conclusiones remarcan la necesidad de realizar acompañamientos pedagógicos a los docentes a través de un enfoque crítico-reflexivo, así poder identificar sus debilidades y fortalezas, lo cual les permitirá la toma de decisiones para la mejora continua y establecer actividades para elevar el desempeño en su labor pedagógica. De esta manera se favoreció en cierta medida la gestión administrativa ejecutada por los directivos en la coordinación integral con los docentes. Se recomienda la capacitación de docentes en cuanto a temas sobre relaciones interpersonales, mejoras en el clima institucional, trabajo colegiado, sobre evaluación del desempeño docente, así como liderazgo y técnicas de la mejora de la comunicación.

No obstante, en los resultados obtenidos en la presente investigación se revela que los directivos no ejecutan acciones en cuanto a las dimensiones de la gestión educativa administrativa, por lo que la propuesta de aplicar la estrategia de gestión educativa administrativa aportara a la solución de la problemática establecida en la coordinación integral docente que tanto incide en nuestro ámbito educativo.

VI. APORTE PRÁCTICO

6.1. Construcción De La Estrategia De Gestión Educativa Administrativa

Introducción

Este párrafo fundamenta, describe y desarrolla la Estrategia de Gestión Educativa Administrativa, la que está dirigida a la Coordinación Integral Docente, para dar solución al problema de investigación Insuficiencias en el proceso de Gestión Educativa Administrativa limita la coordinación integral docente en los docentes y directivos de la Institución Educativa 16501, Juan Albacete Saiz, Huarango, San Ignacio, Cajamarca.

Para el desarrollo de la Estrategia de Gestión Educativa Administrativa se parte la fundamentación teórica realizada por los autores como Morales (2021); Acevedo (2016); De Armas et al. (2003); Florencia (2017); Rodríguez y Guelmes (2011), etc. y para su estructuración se tuvo en cuenta la Teoría Sistémico Estructural Funcional de Álvares de Zayas.

6.1.1 Fundamentación

Para la elaboración y estructuración de la Estrategia se asume el Método Sistémico Estructural Funcional de Álvares de Zayas (1998), que toma en cuenta la estrategia de gestión educativa administrativa como sistema, donde los conjuntos de sus elementos se relacionan entre sí y se complementan en un todo.

La estrategia de gestión educativa administrativa como sistema se desarrolla en niveles estructurales incluyendo niveles inferiores contenidos en el nivel superior y como sistema muestra la relación existente entre cada subsistencia: administración educativa, procesos de planificación, organización institucional, dirección educativa administrativa y control administrativo.

Morales (2021), establece que la estrategia implica una solicitud en la mejora de actividades o emprendimientos para atender un problema, donde cada movimiento es fundamental para el seguimiento y así lograr el objetivo. Este conjunto de ejercicios está inequívocamente posicionado hacia el final para ser ejecutado, sin embargo, hay algunas decisiones que el sujeto sigue inamovible para solucionar el problema. Para lograr un objetivo comparable, se justifica la elaboración de diferentes técnicas. Asimismo, comunica una de las propiedades de la técnica, la colaboración, que cumple idiosincrasias por

coordinar: fases, objetivos, etapas, actividades y que se comunican entre los componentes conectados entre sí, es decir, si se analiza el objeto, el que se dinamiza a través de la estrategia, se tendrá que comprobar en la conciliación de los componentes de la estrategia.

La estrategia se entiende como instrumento en el que se contextualizan medidas generales para la gestión educativa administrativa, que permitan constituir un orden y permanencia que favorezca la coordinación integral docente de acorde con la estrategia propuesta. De igual manera, la estrategia debe ser flexible fundamentada en la idea de que no es una conclusión finita ni precisa, sino que es vulnerable a la dinámica de transformaciones en el proceso que se está cambiando en un intento de enriquecerse constantemente y que su implementación es probable en un proceso continuo y gradual de acuerdo a las capacidades, necesidades y características de cada I.E.

Acevedo (2016), en este artículo se considera que gestión educativa tiene relevada importancia en la capacitación de docentes, ya que esta, es la base para el buen funcionamiento de la I.E., una buena gestión genera una significativa relación entre los docentes y un ambiente propicio para la enseñanza aprendizaje.

En el desarrollo de la estrategia se consideró la aportación de Rodríguez y Guelmes (2011), quienes afirman que cada procedimiento debe pasar por una etapa de recolección de datos hasta el diagnóstico, un tiempo de finalidad de esta información y una etapa de evaluación. De estos, como su nombre lo recomienda, disfruta de un beneficio que se da en la redirección de las actividades.

La estrategia se caracteriza por la progresión de actividades para abordar los problemas definidos en un área específica de las personas desde un punto de vista expansivo y mundial. Los problemas son vistos como inconsistencias inteligentes o lógicas entre el estado actual y el ideal expresado, un objetivo que surge de un proyecto social o instructiva específica. De su plan se determina un conjunto de instrumentos para lograr los objetivos.

En su elaboración se pensó en las concepciones científicas del Modelo y del Enfoque Sistémico Estructural. Tiene una sucesión de actividades para el fin de un asunto, donde a través del pensamiento crítico todo movimiento es fundamental para el siguiente, en el que todo movimiento es fundamental para el siguiente e impulsa al cumplimiento del objetivo. Sin embargo, estos ejercicios de recolección se sitúan inamovibles hacia el final de la implementación. Pudiéndose formular varias estrategias para lograr un objetivo similar.

Florencia (2017), determina que: procedimiento es el orden de actividades a realizar en un determinado contexto con la finalidad de lograr el fin establecido.

No obstante, a lo desarrollado por estos autores, aún se sigue planteando diferentes estrategias para implementar del proceso de la coordinación integral docente. Para la construcción de la Estrategia, se ha considerado los aportes De Armas et al. (2001) y Morales (2021), quienes estructuran una estrategia en:

1. Introducción

2. Fundamentación: desde el de inicio/ primera fase de la estrategia propuesta.

2. Diagnóstico: evidencia la situación real del objeto, presenta el problema en cuestión, se plantea la estrategia como solución. Quedando establecidas las características más resaltantes de la dinámica del objeto de estudio basado en el problema de la investigación. En el diagnostico se consideran los indicadores establecidos en las dimensiones del problema.

3. Premisas: son ideas iniciales establecidas dentro del desarrollo de la planeación, considerándose las dimensiones ya establecidas en el problema identificado.

4. Requisitos: se establecen las condiciones justas para el logro de los objetivos. estos requisitos cumplen algunas características como el de ser claros, precisos, concisos, accesibles y sobre todo comprobables. De presentarse el caso de no cumplir con los solicitado deben ser replanteados y reformulados.

5. Planteamiento del objetivo general: en el planteamiento del objetivo general de la estrategia se toma en cuenta los requisitos y premisas anteriormente establecidos. Lo cual permite establecer el objetivo general de la estrategia.

6. Planeación estratégica: queda establecido el propósito a alcanzar a través de la cambio o transformación del proceso, se considera la situación verídica y real q la que se quiere llegar. Este ´planteamiento se desarrolla por fases o etapas, planeándose todo tipo de actividades, asimismo los procedimientos, medios, métodos y materiales son detallados para la realización de la estrategia.

7. Instrumentación: se establecen los elementos necesarios para llevar a cabo la medición, control, transmisión, así como el registro del proceso, lo cual permitirá explicar el con qué, cómo, cuándo y quiénes están involucrados en la estrategia.

8. Evaluación y Control: considerando la valoración y evaluación de las etapas de la estrategia, considerando el objetivo propuesto por los resultados y de la investigación.

6.1.2. Estructura del aporte práctico:

Se considera la estructura metodológica planteada por Morales (2021):

Diagnóstico

Acciones del diagnóstico:

- Análisis documental: Aplicado a lo largo de la investigación de las hipótesis existentes en la investigación, ancestros significativos y determinados referenciados en el sustento hipotético de la exploración lógica.
- Encuesta, y su instrumento el cuestionario, dirigida a los docentes de la I.E. 16501 Juan Albacete Saiz, Huarango, San Ignacio, Cajamarca, se realizó a través del formulario Google drive para investigar la dimensión de la gestión educativa administrativa, en cuanto a la contextualización del desarrollo formativo docente, la trascendencia de la organización y los componentes de la organización educativa.

El objetivo es el de presentar y seleccionar los datos de forma precisa que permitan desarrollar tres dimensiones:

Dimensión Contextualización del desarrollo formativo docente

- No aplican estrategias en las actividades sobre la planificación de documentos.
- Carece de un plan para organizar el trabajo colegiado de los profesores.
- Desconoce la importancia y significado de los documentos de gestión de la I.E.
- Deficiente interés en el acompañamiento pedagógico.
- Limitada atención de los requisitos de los docentes al organizar las reuniones colegiadas.
- Limitada comunicación en los momentos de autorreflexión sobre el aspecto pedagógico.

Dimensión Gestión de la trascendencia de la organización

- Limitada capacitación a los docentes sobre el uso de los documentos de gestión.
- Limitada orientación sobre las estrategias docentes en los compromisos de mejora.
- Limitado conocimiento de los estándares, de las competencias, capacidades, y desempeños a desarrollar en la planificación anual.
- No han logrado realizar experiencias de aprendizajes para el logro de competencias.
- Insuficientes capacitaciones formativas docentes para la mejora del desempeño pedagógico.
- Escasa actividad de los docentes en las reuniones colegiadas.

Dimensión Gestión de los componentes de la organización

- Insuficientes talleres sobre el desarrollo de los documentos de gestión.
- No disponen de un horario establecido para las reuniones colegiadas con los docentes.

- No se tiene en cuenta las necesidades de los maestros en las reuniones integradoras.
- Limitada apoyo a los docentes en las estrategias de apoyo social y emocional.

Premisas:

1. Se desarrolla la Dimensión Contextualización del desarrollo formativo docente, para la coordinación integral docente dentro del proceso de gestión educativa administrativa.
2. Se fortalece la Gestión Trascendencia de la organización en el proceso de coordinación integral docente en la gestión educativa administrativa.
3. Se constituye el manejo de la Gestión de los Componentes de la organización Educativa en el proceso de coordinación integral docente para mejorar la gestión educativa administrativa.

Requisitos:

1. Permiso correspondiente por parte de la Dirección para la aplicación de la estrategia.
2. Predisposición, participación y compromiso de los docentes y estudiantes para involucrarse con responsabilidad en las distintas actividades propuestas.
3. Solicitar el apoyo de personal especializado para realizar los talleres acerca de la gestión educativa administrativa y su implicancia en la coordinación integral docente.
4. Uso y manejo adecuado de medios y materiales para incluirlos en los talleres propuestos para la ejecución de la estrategia.
5. Brindar de manera permanente propuestas didáctico-pedagógicas que orienten a docentes y estudiantes acerca de la dinámica del proceso de gestión educativa administrativa, que conduzca al desarrollo de la coordinación integral docente.

6.1.3. Objetivo general

Sistematizar el proceso de gestión educativa administrativa, considerando, la Dimensión Conceptualización del desarrollo formativo docente, Dimensión Gestión Trascendencia de la organización y Dimensión Gestión Componentes de la organización educativa para mejorar la coordinación integral docente de la I.E. 16501 Juan Albacete Saiz, Huarango, San Ignacio, Cajamarca.

6.1.4. Planeación estratégica

1RA Etapa: Contextualización del desarrollo formativo docente

Objetivo: Contextualizar la estrategia gestión educativa administrativa, teniendo en cuenta la dimensión de la contextualización del desarrollo formativo docente, sus implicancias y su sistematización para la mejora de la coordinación integral docente.

Tabla 12

1era Etapa Contextualización del desarrollo formativo docente

N.º	Actividad	Descripción	Responsable
1	Recopilación de información.	- Recolección de información que optimice la coordinación integral docente a través de la dinámica del proceso contextualización del desarrollo docente	Director Docente Investigador
2	Reunión metodológica:	- Elaboración de orientaciones para la contribución en la estrategia gestión educativa administrativa.	Director Docente Investigador
3	Taller 1y 2: Contextualización del desarrollo formativo docente.	- Se caracteriza teóricamente la contextualización del desarrollo formativo docente, que está relacionado con el poco interés y motivación de la gestión educativa administrativa que realiza el directivo en la coordinación integral docente. Logrando establecer una correlación entre la estrategia gestión educativa administrativa y la motivación para la contextualización del desarrollo formativo docente, para establecer una relación directa entre la gestión educativa administrativa y la motivación del maestro frente a esta.	Director Docente Investigador

	Taller 3 y 4:	
	Sensibilización a la comunidad educativa sobre la importancia del proceso de coordinación integral docente.	- Se desarrolla un taller para promover la sensibilización y reflexión a la comunidad educativa acerca del uso de documentos de gestión y su importancia.
4		Director Docente Investigador

Nota. Esta tabla se muestra las actividades realizadas en la primera etapa.

2da. Etapa: Gestión de la trascendencia de la organización

Objetivo: Gestionar la trascendencia de la organización considerando actividades que contribuyan a la coordinación integral docente de los docentes.

Tabla 13

2da Etapa Gestión de la Trascendencia de la organización

N.º	Actividad	Descripción	Responsable
1	Talleres sobre gestión educativa administrativa	En los talleres realizados durante el semestre se tomaron en cuenta las reuniones programadas para la gestión institucional, involucrando a los docentes.	Director Docentes del Investigador
2	Taller para la aplicación de Estrategias en gestión educativa administrativa.	Mediante los talleres se desarrolla la elaboración de documentos de gestión y la apropiación responsable de los documentos y ser considerados en su planificación.	Director Docentes del Investigador

3	Taller sobre Trabajos Colaborativos	Se desarrolla un taller sobre los trabajos colaborativos para establecer relaciones de comunicación e interacción en área documentos de gestión educativa administrativa.	Director Docentes del Investigador
---	-------------------------------------	---	--

Nota. Esta tabla muestra las actividades realizadas en la segunda etapa.

3era. Etapa: Gestión de los componentes de la organización educativa.

Objetivo: Gestionar los componentes de la organización educativa.

Tabla 14

3era. Etapa: Gestión de los componentes de la organización educativa.

N.º	Actividad	Descripción	Responsable
1	Taller de estrategias de documentos de gestión	Se desarrolla un taller sobre el uso de estrategias de documentos de gestión PEI, PAT, PEI, etc.	Director Docentes Investigador
2	Taller sobre estrategias socioemocionales	Se desarrolla el taller para promover estrategias socioemocionales.	Director Docentes Investigador
3	Taller de experiencias de aprendizaje	Elaboración de los documentos de gestión educativa administrativa. Promover la aplicación de la estrategia.	Director Docentes Investigador

Nota. Esta tabla muestra las actividades realizadas en la tercera etapa.

6.1.5. Instrumentación

-La implementación de la estrategia para el proceso de gestión educativa administrativa para la coordinación integral docente, la cual se desarrolló durante el semestre académico y se realizaron tres etapas; Primera etapa Contextualización del desarrollo formativo docente; la segunda Etapa Gestión de la trascendencia de la organización y la Tercera Etapa Gestión de los componentes de la organización educativa, cada una con actividades específicas.

Las condiciones necesarias son:

-La autorización del Director para la realización de la Estrategia en la I. E. N°16501 Juan Albacete Saiz, Huarango, san Ignacio, Cajamarca.

-Estructuración de la estrategia, proceso de gestión educativa administrativa para la coordinación integral docente.

-Predisposición de los directivos y docentes para involucrarse en las actividades y en la propuesta de la estrategia.

-El compromiso y la participación de los directivos y de los maestros en los talleres programados en la estrategia para el proceso de gestión educativa administrativa para la coordinación integral docente.

-Instituir acuerdos que orienten a los directivos y docentes a cerca de los postulados de la estrategia para el proceso de gestión educativa administrativa en la coordinación integral docente.

Responsables:

-La persona responsable, es la Bach. Ana Karina Delgado Roncal, contando con la colaboración de los directivos y maestros de la I.E. 16501 Juan Albacete Saiz, Huarango, San Ignacio, Cajamarca.

-El objetivo de la estrategia es conocido por los responsables de la aplicación de la estrategia.

-La muestra está conformada por 19 docentes y 2 directivos que se desempeñan en la IE. 16501 Huarango, San Ignacio, Cajamarca.

6.1.6. Evaluación

Tabla 15

Evaluación de la estrategia gestión educativa administrativa.

Etapas	Indicador de logro	Criterio de medida	Evidencias
Contextualización del desarrollo formativo docente.	Contextualizan la estrategia gestión educativa administrativa, teniendo en cuenta la	✓ El 70% de los integrantes llevaron a cabo la recopilación de la información de la dinámica del proceso de la gestión educativa administrativa que permita la coordinación integral docente.	Registro de campo Control de asistencia
	dimensión contextualización del desarrollo formativo docente, sus implicancias y su sistematización para la mejora de la coordinación integral docente.	✓ El 75% de los participantes abordan la importancia de la contextualización del desarrollo formativo docente, logrando establecer una conexión entre la estrategia de gestión educativa administrativa y	Registro anecdótico
	contextualización del desarrollo formativo docente, sus implicancias y su sistematización para la mejora de la coordinación integral docente.	contextualización del desarrollo formativo docente.	Registro anecdótico
		✓ El 75% de los docentes lograron	

		llevar a cabo el taller para promover la sensibilización y reflexión de la comunidad educativa acerca de la importancia de los documentos de gestión.	
		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Un 80% de docentes cumplieron con las actividades programadas involucrando a todos los entes educativos en el proceso de gestión educativa administrativa. 	<p>Plan de actividades</p> <p>Fotografías</p> <p>Evaluación</p> <p>Lista de cotejo</p>
Gestión de la trascendencia de la organización	Gestionan la trascendencia de la organización considerando actividades que contribuyan a la coordinación integral docente.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Un 90% lograron ejecutar los talleres para la aplicación de estrategias metodológicas y didácticas. 	
Gestión de los componentes de la organización educativa.	Gestionan los componentes de la organización educativa,	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Un 90% de docentes lograron desarrollar trabajos colaborativos esperados. 	
		<ul style="list-style-type: none"> ✓ El 80% de los docentes lograron desarrollar el taller sobre el manejo 	<p>Portafolio</p> <p>Fotografías</p>

reflexionando y documentos de valorando las gestión educativa buenas prácticas administrativa para la ✓ El 90% de los coordinación integral docente. estudiantes lograron desarrollar el taller para promover la aplicación de los documentos de gestión para lograr desarrollar la coordinación integral docente.

✓ El 85% de los docentes lograron desarrollar el taller sobre componentes de la organización educativa.

Nota. Esta tabla muestra la evaluación de los resultados de cada etapa.

6.1.7. Presupuesto

Tabla: presupuesto de las Etapas (Contextualización del desarrollo formativo docente, gestión de la trascendencia de la organización, Gestión de los componentes de la organización Educativa)

Tabla 16

Presupuesto del aporte práctico 1era, 2da y 3era Etapa

N.º	Descripción	Cantidad	Indicador	Precio unidad	Precio total
1	Actividades	3	Ponentes	1,000.00	3,000.00

programadas	21	Break	5.00	105.00
	21	Certificados	5.00	105.00
	3	Alquiler de laptop	500.00	1500.00
	3	Alquiler de proyector multimedia	300.00	900.00
	6	Plan mensual de internet	70.00	420.00
	21	Fotocopias e impresiones	100.00	210.00
	21	Carpetas estampadas	2.00	42.00
	21	Lapiceros	2.00	42.00
	3	Difusión de talleres	200.00	600.00
Total				6,924.00

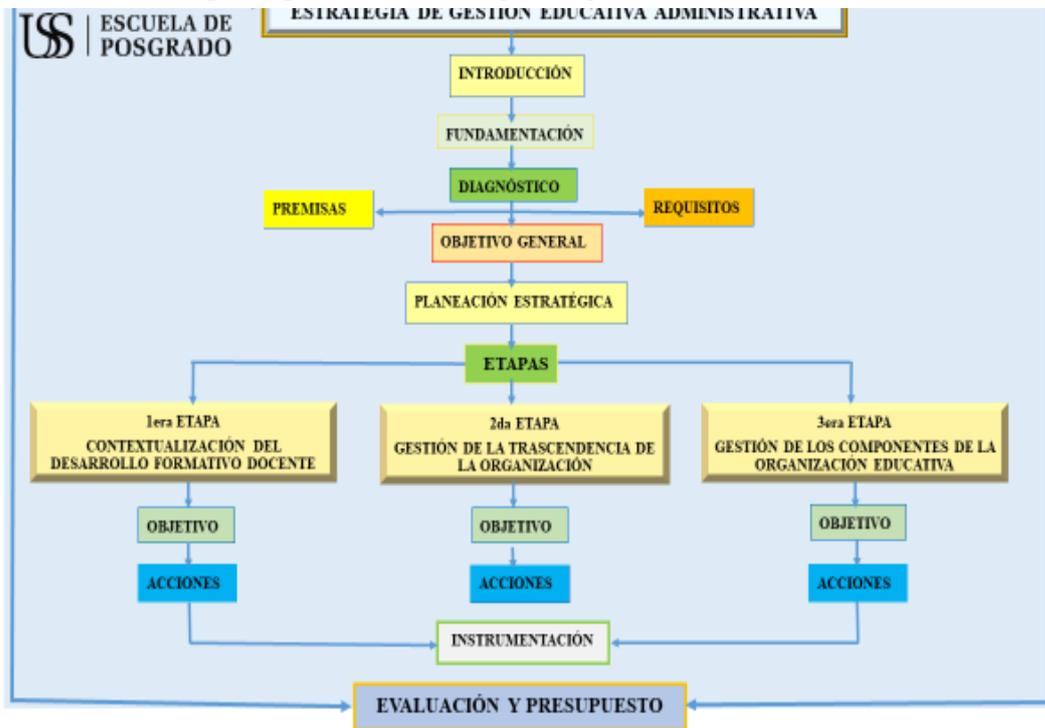
Nota. Esta tabla muestra el presupuesto de las actividades de las tres etapas.

6.1.8. Conclusiones

- Se recoge la información a través de la dimensión Contextualización del desarrollo formativo docente, para la optimización de la práctica docentes de la I.E.; lo cual fundamenta la investigación, priorizando la coordinación integral docente.
- Se fortaleció la Dimensión Gestión de la trascendencia de la organización, con una mirada holística e integradora promoviéndose actividades de fortalecimiento en la mejora de la coordinación integral docente en el proceso de gestión educativa administrativa.
- Se constituyó la Dimensión Gestión de los componentes de la organización educativa, mediante actividades integradoras orientadas al fortalecimiento en el manejo de los documentos de gestión para lograr una coordinación integral docente

Figura 7

Estructura del aporte práctico, estrategia de gestión educativa administrativa



Nota. La figura muestra la estructura del aporte práctico, Estrategia de gestión educativa administrativa.

VII. VALORACIÓN Y CORROBORACIÓN DE RESULTADOS

7.1. Aplicación de la estrategia de Gestión Educativa Administrativa

Se aplicó la estrategia de gestión educativa administrativa en su totalidad, es decir se desarrollaron las tres fases: 1era etapa: Contextualización del desarrollo formativo docente, 2da etapa: Trascendencia de la organización y 3era etapa: Componentes de la organización educativa.

7.1.1 Corroboración estadística de las transformaciones logradas

Encuesta a docentes (Post Test)

Tabla 17

Resultados de la dimensión Contextualización del desarrollo formativo docente de la I.E. N° 16501, Juan Albacete Saiz, La Lima, Huarango, pos test docentes,

Categorías	n	%
Deficiente	0	0.0%
Regular	25	15.6%
Bien	135	84.4%
Total:		100%

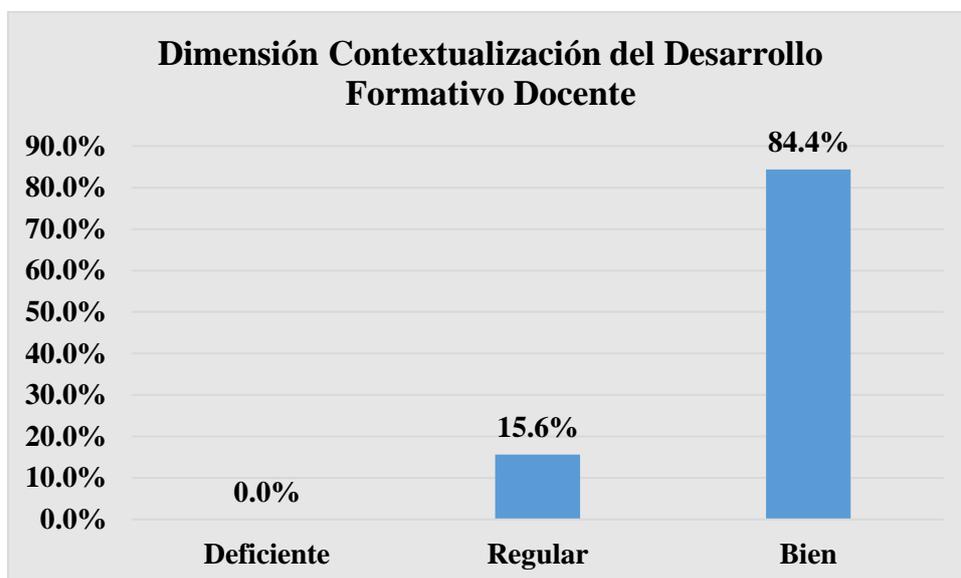
Nota. Esta tabla muestra resultados de la dimensión 1, Contextualización del desarrollo formativo docente de la I.E. N° 16501, Juan Albacete Saiz, La Lima, Huarango, San Ignacio, Encuesta a docentes.

La tabla 17 muestra que el 84.4% respondió Bien en la dimensión Contextualización del desarrollo formativo docente; mientras que el 15.60% manifiestan regular en dicha dimensión. Por lo tanto, se logra visualizar una tendencia positiva de la dimensión y que, por tanto, se ha fortalecido y desarrollado aquellas estrategias formativas docentes para la mejora de la práctica pedagógica.

Figura 8

Resultados de la dimensión contextualización del desarrollo formativo docente.

Encuesta a docentes



Nota. Resultado estadístico del promedio de la dimensión contextualización del desarrollo formativo docente, en el pos test.

Tabla 18

Resultados de la dimensión Gestión de la trascendencia de la organización de la I.E. N.º 16501, Huarango, pos test docentes.

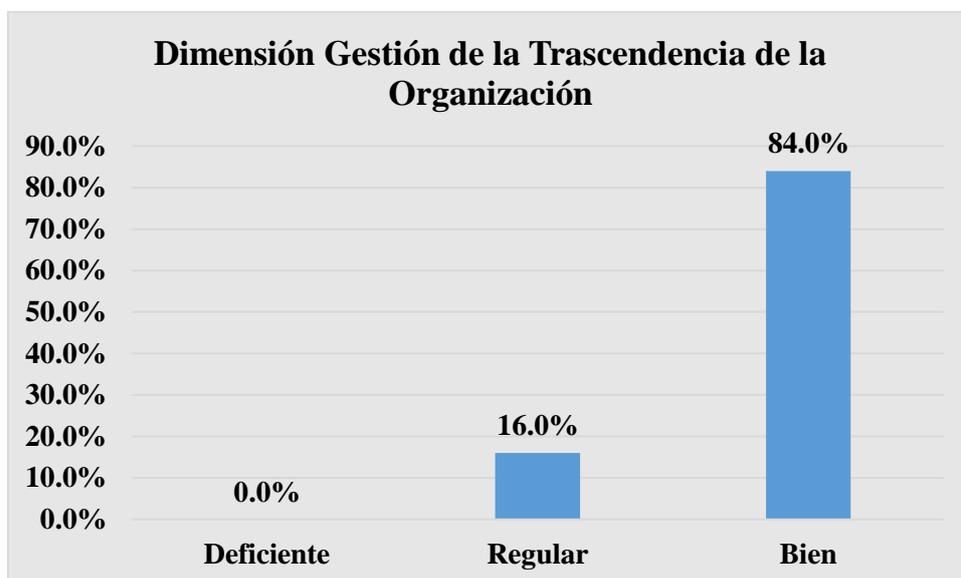
Categorías	n	%
Deficiente	0	0.0%
Regular	16	16.0%
Bien	84	84.0%
Total:		100%

Nota. Esta tabla muestra resultados de la dimensión 2, Gestión de la trascendencia de la organización de la I.E. N.º 16501, Huarango, San Ignacio. Encuesta a docentes.

La tabla 18 muestra que el 84.00% consideró Bien esta dimensión, mientras que el 16.00% manifestó regular. Apreciamos que un alto porcentaje de integrantes que se encuentran en la positividad de la dimensión, por lo tanto, se ha fortalecido aquellas estrategias en los compromisos de mejora.

Figura 9

Resultados de la dimensión gestión de la trascendencia de la organización. Encuesta a docentes



Nota. Resultado estadístico el promedio de la dimensión gestión de la trascendencia de la organización, en el pos test.

Tabla 19

Resultados de la dimensión Gestión de los componentes de la organización educativa de la I.E. N° 16501, Juan Albacete Saiz, Huarango, pos test docentes.

Categorías	n	%
Deficiente	0	0.0%
Regular	26	18.6%
Bien	114	81.4%
Total:		100%

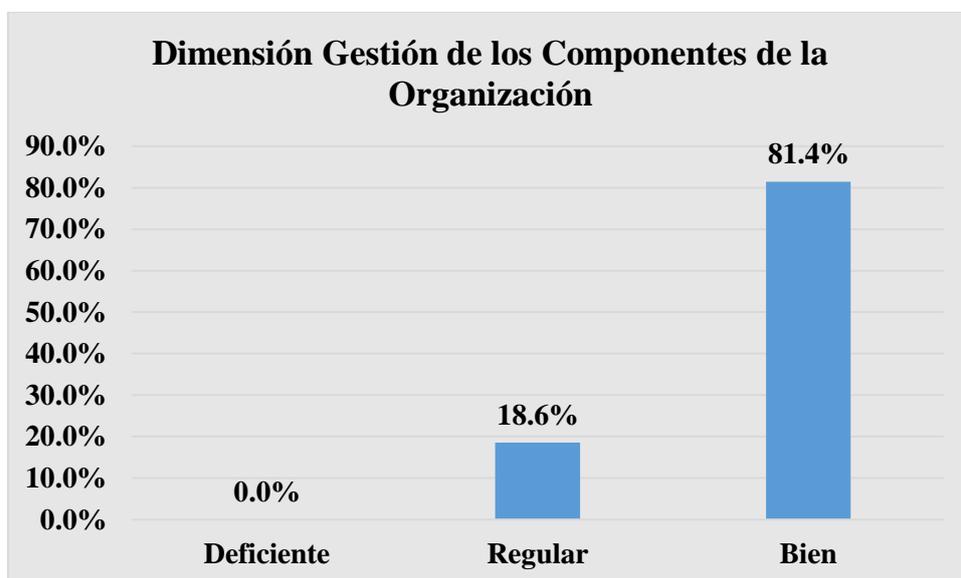
Nota. Esta tabla muestra resultados de la dimensión 3, Gestión de los componentes de la organización educativa de la I.E. N.º 16501, Juan Albacete Saiz, Huarango, San Ignacio, Encuesta a docentes.

La tabla 19 muestra que el 81.40% consideró Bien esta dimensión, mientras que el 18.60% manifestó regular. Apreciamos que un prominente porcentaje de participantes que se ubican en una tendencia positiva en dicha dimensión, por lo tanto, se fortaleció y tomó

en cuenta las necesidades de los docentes en las reuniones integradoras y en las estrategias de apoyo social y emocional.

Figura 10

Resultados de la dimensión gestión de los componentes de la organización



Nota. Resultado estadístico del promedio de la dimensión gestión de los componentes de la organización, en el pos test.

Encuesta a estudiantes (Post test)

Tabla 20

Resultados de la dimensión Contextualización del desarrollo formativo docente de la I.E. N.º 16501, Juan Albacete Saiz, La Lima, Huarango, pos test estudiantes.

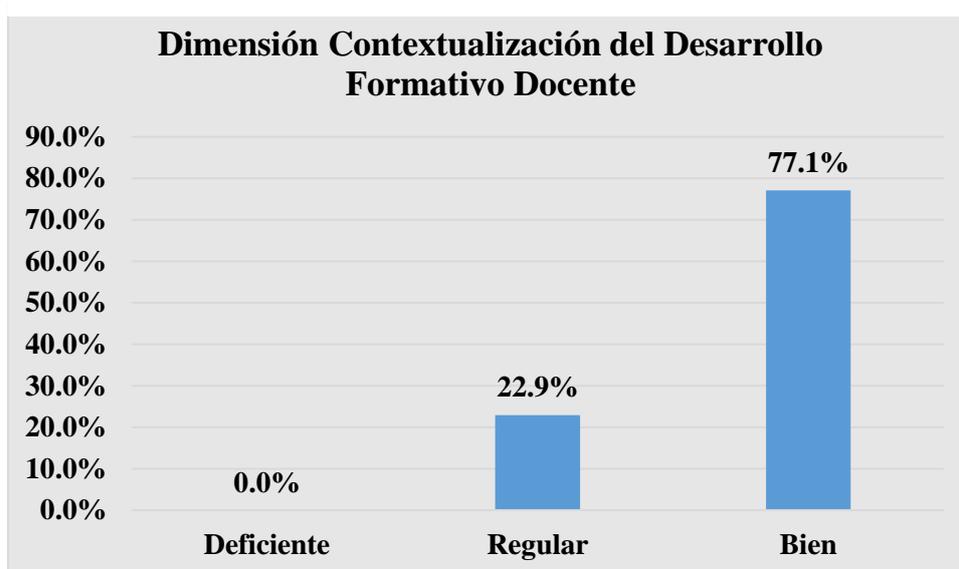
Categorías	n	%
Deficiente	0	0.0%
Regular	11	22.9%
Bien	37	77.1%
Total:		100%

Nota. Esta tabla muestra resultados de la dimensión 1, Contextualización del desarrollo formativo docente de la I.E. N.º 16501, Juan Albacete Saiz, La Lima, Huarango, San Ignacio, Encuesta a estudiantes.

La tabla 20 muestra que el 77.10% respondió Bien en la dimensión Contextualización del desarrollo formativo docente; mientras que el 22.90% manifiestan regular. Por lo tanto, se logra visualizar una tendencia positiva en dicha dimensión.

Figura 11

Resultados de la dimensión contextualización del desarrollo docente.



Nota. Resultado estadístico del promedio de la dimensión contextualización del desarrollo formativo docente, en el pos test.

Tabla 21

Resultados de la dimensión Gestión de la trascendencia de la organización de la I.E. N.º 16501, San Ignacio, pos test estudiantes.

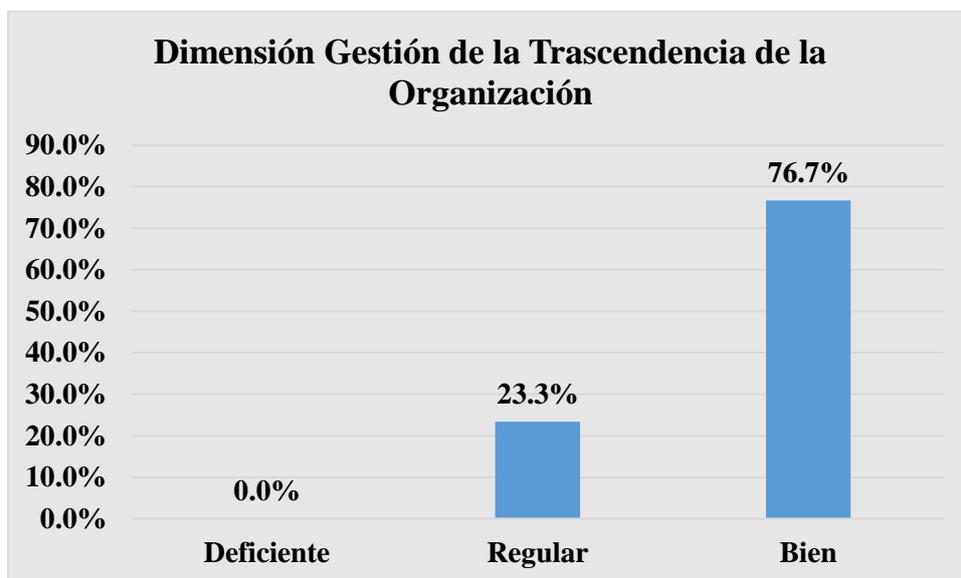
Categorías	n	%
Deficiente	0	0.0%
Regular	7	23.3%
Bien	23	76.7%
Total:		100%

Nota. Esta tabla muestra resultados de la dimensión 2, Gestión de la trascendencia de la organización de la I.E. N.º 16501, San Ignacio. Encuesta a estudiantes.

La tabla 21 muestra que el 76.70% consideró Bien esta dimensión, mientras que el 23.30% manifiesta regular. Por lo tanto, apreciamos un alto porcentaje de participantes el cual se evidencia una tendencia positiva de la dimensión.

Figura 12

Resultados de la dimensión gestión de la trascendencia de la organización.



Nota. Resultado estadístico del promedio de la dimensión gestión de la trascendencia de la organización, en el pos test.

Tabla 22

Resultados de la dimensión Gestión de los componentes de la organización educativa de la I.E. N.º 16501, San Ignacio, pos test estudiantes.

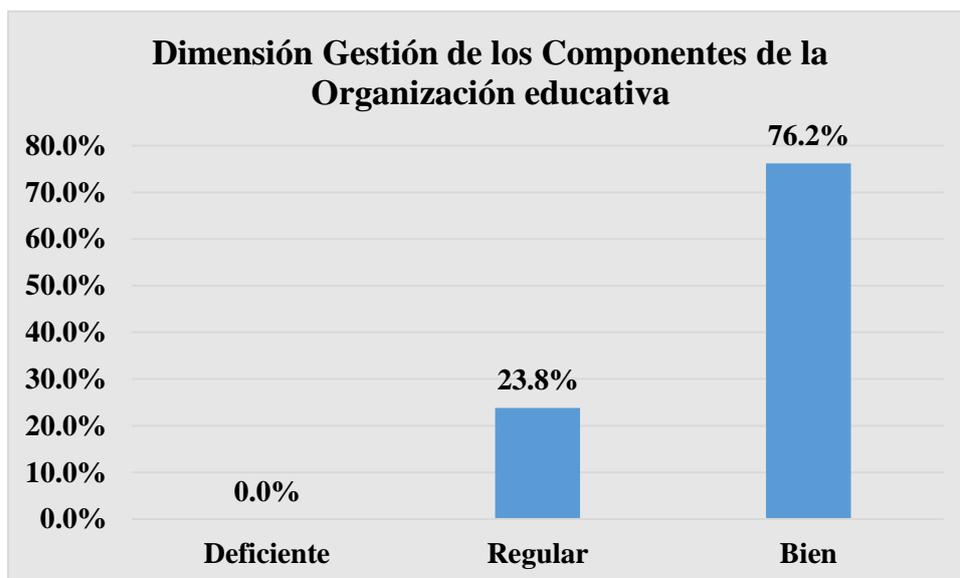
Categorías	n	%
Deficiente	0	0.0%
Regular	10	23.8%
Bien	32	76.2%
Total:		100%

Nota. Esta tabla muestra resultados de la dimensión 3, Gestión de los componentes de la organización educativa de la I.E. N.º 16501, San Ignacio. Encuesta a estudiantes.

La tabla 22 muestra que el 76.20% consideró Bien esta dimensión, mientras que el 23.80% manifiesta regular. Apreciamos que un elevado porcentaje de participantes que se ubican en una tendencia positiva de dicha dimensión.

Figura 13

Resultados de la dimensión gestión de los componentes de la organización educativa. Encuesta a estudiantes.



Nota. Resultado estadístico del promedio de la dimensión gestión de los componentes de la organización educativa, en el pos test.

Tabla 23

Resumen comparativo de las transformaciones logradas después de aplicar el estímulo, estrategia de gestión educativa administrativa

Variable	Promedio de encuesta a alumnos y docentes		
	Niveles	% Pre test	% Post test
Dimensión 1 Contextualización del desarrollo formativo docente	Deficiente	76.10%	0.00%
	Regular	23.90%	17.31%
	Bien	0.00%	82.69%
		100%	100.00%
	Deficiente	66.70%	0.00%
	Regular	33.30%	17.69%

Dimensión 2			
Trascendencia de la organización	Bien	0.00%	82.31%
		100%	100.00%
Dimensión 3	Deficiente	59.50%	0.00%
Componentes de la organización educativa	Regular	40.50%	19.78%
	Bien	0.00%	80.22%
		100%	100.00%
Coordinación Institucional docente	Deficiente	66.70%	0.00%
	Regular	33.30%	18.27%
	Bien	0.00%	81.73%
Total:		100%	100.00%

Nota. Esta tabla muestra el resumen comparativo de las transformaciones logradas entre el pretest y el post test.

En la tabla 23 se evidencia los cambios alcanzados después de haber aplicado el estímulo, es decir la estrategia de gestión educativa administrativa en las tres etapas, logrando cambios significativos donde se puede apreciar en el resumen de la variable dependiente que es la coordinación institucional docente donde logró un cambio del 81.73% que manifiestan con un bien y el 18.27% que manifiesta regular en cuanto al desarrollo de acciones de coordinación institucional docente.

Las transformaciones logradas, denotan y corroboran la pertinencia de la estrategia en su fin último que es la Dinámica del proceso de gestión administrativa para desarrollar la coordinación institucional docente.

Prueba Estadística de Wilcoxon

Tabla 24

Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

Rangos			
	N	Rango promedio	Suma de rangos
Rangos negativos	0 ^a	,00	,00

Puntaje_Postest -	Rangos positivos	18 ^b	9,50	171,00
Puntaje_Pretest	Empates	2 ^c		
	Total	20		

a. Puntaje_Postest < Puntaje_Pretest

b. Puntaje_Postest > Puntaje_Pretest

c. Puntaje_Postest = Puntaje_Pretest

Nota. La tabla muestra la prueba de rangos con signo de Wilcoxon.

Tabla 25

Estadísticos de prueba

Estadísticos de prueba ^a	
	Puntaje_Postest - Puntaje_Pretest
Z	-3,733 ^b
Sig. asintótica(bilateral)	,000
a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon	
b. Se basa en rangos negativos.	

Nota. Esta tabla muestra los estadísticos de prueba del pre test y pos test.

Interpretación

La prueba no paramétrica de Wilcoxon para 2 muestras relacionadas, con un p valor de 0.000 que es menor que el nivel de significancia de 0.05, al comparar ambas variables en un grupo de control intervenido que ha sido medido en dos momentos, a través de un pretest y un postest y mediante esta prueba de significancia bilateral, se puede concluir que existe un p valor de 0.000 donde se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alternativa H_1 , por lo que se puede inferir que si se aplica una estrategia de gestión educativa administrativa y que mejorará la coordinación integral docente en la Institución Educativa “Juan Albacete Saiz”, Huarango, San Ignacio, Cajamarca.

VIII. CONCLUSIONES

1. Se caracterizó el proceso de Gestión Educativa Administrativa y su dinámica teniendo en cuenta diferentes estudios realizados donde se percibe que la gestión educativa administrativa se refiere al proceso que brinda información en las disciplinas que requiere el docente para poner en práctica en su trabajo pedagógico.
2. Se determinaron las tendencias históricas del proceso de gestión educativa administrativa y su dinámica, considerando las etapas para su análisis; donde se evidenció cambios hasta la actualidad sobre el objeto de estudio. En ese sentido resulta insuficiente la sistematización del proceso de la coordinación integral docente de la Institución Educativa 16501, Juan Albacete Saiz, Huarango, San Ignacio, Cajamarca
3. Se diagnosticó el estado actual de la dinámica del proceso de gestión educativa administrativa, donde resultó insuficiente las dimensiones: la contextualización del desarrollo formativo docente, la trascendencia de la organización y los componentes de la organización educativa del proceso de gestión educativa administrativa para la coordinación integral en los profesores del nivel primario y secundario, reflejando un 66.7% en el valor deficiente y un 33.30% en el regular, justificando la necesidad de aplicar la estrategia de gestión educativa.
4. Se elaboró la estrategia de gestión educativa administrativa para mejorar la coordinación integral docente conformado por tres fases, donde se ejecutaron acciones para su desarrollo y evaluación.
5. Los resultados de la investigación fueron corroborados con las transformaciones logradas en el proceso de gestión educativa administrativa, aplicando un pre test y un post test tanto a docentes como a estudiantes, por lo que se aplicó la estrategia para lograr el desarrollo de la coordinación integral docente en los docentes del nivel primario y secundario, reflejando un 18.27% en el valor regular y el 81.73% en el valor Bien.

IX. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda aplicar la Estrategia de gestión educativa administrativa en la Institución Educativa 16501, Juan Albacete Saiz, Huarango, San Ignacio, Cajamarca, en la totalidad de docentes y medir el impacto en la transformación lograda.
2. Se recomienda aplicar la estrategia de gestión educativa administrativa en las instituciones educativas de UGEL San Ignacio, que cuenten con la misma realidad problemática y medir el impacto en las transformaciones de los docentes a nivel UGEL San Ignacio.
3. Se recomienda que se contrate personal expedito en documentos institucionales, para la realización de las capacitaciones
4. Sugiero se incluya una etapa motivacional dirigido hacia un objetivo y al logro de metas.

X. REFERENCIAS

- Acevedo, A. L. (2016). Propuesta pedagógica para el fortalecimiento de competencias tic en los docentes de la institución educativa normal superior la presentación-Soatá-Boyacá. *Repositorio Institucional Unilibre*. <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/8270>.
- Acosta, M. D. C., y Lorenzo, J. (2020). Modelo de clima organizacional basado en el enfoque de equipos de trabajo autodirigidos de Kaizen, para mejorar la gestión pedagógica, en la IE N° 10134 “Fray Martín de Porres” del Centro Poblado Punto Cuatro del distrito de Mochumí–Lambayeque. *Repositorio Institucional UNPRG*. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/8837>.
- Alva, C. E. M., y Quiroz, C. R. V. (2019). Dominio docente, jerárquico y directivo en aplicación de normas de gestión educativa. *Revista Pedagógica*, 1(1). <https://www.iespoxford.edu.pe/wp-content/uploads/2019/12/RP1-A11.pdf>.
- Alvarado, M. A. (2020). Gestión administrativa y satisfacción laboral en una universidad del distrito de Breña, 2020. *Repositorio Institucional UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49199>.
- Castañeda, J. L. (2018). Gestión curricular de la aplicación de procesos pedagógicos en las sesiones de aprendizaje en la Institución Educativa Pública San José. *Repositorio Institucional USIL*. <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/5491>.
- Cejas, A. (2009). Gestión Educativa. Rev. de Inv. Educ. [online]. 2009,. *Integra Educativa*, 2(3), 215-231. <http://www.scielo.org.bo/pdf/rieiii/v2n3/n03a10.pdf>.
- Checa, H. A. (2022). Gestión administrativa y desempeño docente en la Institución Educativa pública rural 10212, Lambayeque. *Repositorio Institucional UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78113>.
- Chiavenato, I. (2009). *INTRODUCCION A LA TEORIA GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN*. (S. D. McGRAW-HILL/ÍTER AMERICAN A EDITORES, Ed., y I. Chiavenato, Trad.) <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>.
- Chiavenato, I. (2010). *Administración de recursos humanos* (Novena ed.). McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf.

- Cruz-Rojas, G. A., Molina-Blandón, M. A., y Valdiri-Vinasco, V. (2019). Vigilancia tecnológica para la innovación educativa en el uso de bases de datos y plataformas de gestión de aprendizaje en la universidad del Valle, Colombia. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 9(2), 303–317. doi:10.19053/20278306.v9.n2.2019.9175.
- Día del docente: logros y retos de una profesión en el continuo cambio. (s.f.).
- De Armas, N., Lorences, J., y Perdomo, J. M. (2003). Caracterización y diseño de los resultados científicos como aportes de la investigación educativa. *Evento Internacional Pedagogía*, 40.
- Díaz, J. E., y Quiñones, A. J. (2018). Relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa de una institución educativa parroquial, Florencia de Mora -2017. *Repositorio Universidad César Vallejo*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11754>.
- Díaz, F. (2021). El agrupamiento escolar en las tutorías. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 16(1), 1-14. [http://www.spentamexico.org/v16-n1/A8.16\(1\)1-14.pdf](http://www.spentamexico.org/v16-n1/A8.16(1)1-14.pdf).
- Díaz, C. A., y Pingo, D. B. (2020). Plan estratégico de desarrollo organizacional basado en Liderazgo Transformacional para promover una eficiente gestión educativa del equipo directivo de la IE “Sara A. Bullón” del distrito de Lambayeque–2012. *Repositorio Institucional UNPRG*. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/8597>.
- Feito, R. (2020). La difícil coordinación en la enseñanza de la Sociología. *RES. Revista Española de Sociología*, 29(2), 401-409. doi:10.22325/fes/res.2020.23.
- Fernandez, D. G. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19. *Economía y Negocios*, 3(1), 47–62. doi:10.33326/27086062.2021.1.1041.
- Ferreira, R. I. (2021). El liderazgo directivo en la gestión escolar. Comparación de casos. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 7219-7238. doi:10.37811/cl_rcm.v5i5.841.
- Franco, I., y Alvarado, J. (2021). El Liderazgo asociado al Comportamiento Organizacional de los docentes en un centro educativo. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(1), 74-84. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897549>.
- Gaspar, K. J. (2022). Trabajo colaborativo una estrategia para fortalecer la coordinación docente y las competencias pedagógicas en una institución educativa pública de Lima. *Repositorio Institucional USIL*.

<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/b5c4fb12-55e2-4a8c-8994-fd029fd10480/content>.

- Gómez, M. L. (2016). Programa De Fortalecimiento De Estrategias Directivas Para Mejorar La Gestión Educativa En La I.E N° 11151” Augusto Vargas Alzamora Chiclayo, 2016. *Repositorio UCV*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/18574>.
- Guerra, I. E., y Palomino, G. (2020). Modelo de gestión por resultados para mejorar la calidad de gasto en la Unidad de Gestión Educativa Local, San Martín. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 738-758. doi:10.37811/cl_rcm.v4i2.112.
- Halten, K. (1987). Estrategias, desempeño y competitividad gerencial. *España. Editorial El Ateneo*. <http://www.webquestcreator2.com/majwq/ver/ver/30949>.
- Hechavarría, Y. N., Gonzáles, M., y López, P. A. (2019). Entornos virtuales de aprendizaje como medio facilitador para integrar tecnologías al currículo de la Educación Primaria. *Revista Tecnológica Educativa*, 4(1).
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2016). Metodología de la investigación. 6ta Edición Sampieri. *Soriano, RR (1991). Guía para realizar investigaciones sociales. Plaza y Valdés*.
- Idrogo, R. E. (2018). Clima organizacional y su relación con la motivación en la Unidad de Gestión Educativa Local-UGEL provincia de Lambayeque–2017. *Repositorio de tesis USAT*. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2020>.
- Imbernón, F. (2019). LA FORMACIÓN DEL PROFESORADO DE EDUCACIÓN SECUNDARIA: LA ETERNA PESADILLA. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 23(3), 151-163. doi:10.30827/profesorado.v23i3.9302.
- Imbernon-Muñoz, F. (2021). Realidad y retos de la formación inicial permanente del profesorado de Educación Secundaria. *Enseñanza de las ciencias sociales para una ciudadanía democrática: Estudios en homenaje al profesor Ramón López*, 23-36. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8482463>.
- Ley General de Educación. (2017). La Gestión del Sistema Educativo. *Minedu*, 22-23. http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf.
- Martínez, C. D., y Barón, C. A. (2019). Variables críticas en la administración educativa. *Revista SYNERGÍA LATINA: Producción Académica y Científica*(1), 1- 84.
- Ministerio de Educación. (s.f.). La gestion del sistema educativo. *En Título V Capítulo I Disposiciones generales*, 22. 23.

- Mintzberg, H., Quinn, J. B., y Voyer, J. (1997). El proceso estratégico: conceptos, contextos y casos. (2a ed.) *Pearson Educación*.
- Morales, J. (2021). Aportaciones de la Orientación frente a la nueva normalidad. Dimensiones de asesoramiento, objetivos y estrategias. *Interamerican Journal of Medicine and Health*, 111. <https://iajmh.com/iajmh/article/view/163/225>.
- Morone, G. (2013). Métodos y técnicas de la investigación científica, el conocimiento científico. *México: Universidad Nacional Autónoma de México*.
- Pacheco-Granados, R. J., Robles-Algarín, C. A., y Ospino-Castro, A. J. (2018). Análisis de la gestión administrativa en las instituciones educativas de los niveles de básica y media en las zonas rurales de Santa Marta, Colombia. *Información tecnológica*, 29(5), 259-266. <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v29n5/0718-0764-infotec-29-05-00259.pdf>.
- Pérez, R. E. P., Aybar, E. C., y García, T. C. S. (2018). Relación entre el clima organizacional y la gestión institucional en la Facultad de Ciencias Biológicas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú. *Magazine de las Ciencias: Revista de Investigación e Innovación*, 3(4), 119-134. <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/magazine/article/view/611/450>.
- Pimienta, J. H. (2012). *Estrategias de aprendizaje: Docencia universitaria basada en competencias* (Primera ed.). México: PEARSON EDUCACIÓN. http://prepajocotepec.sems.udg.mx/sites/default/files/estrategias_pimiento_0.pdf.
- Quiala, B. T., y Zayas-Quesada, Y. (2016). Estrategia didáctica para el fomento de la lectura en las clases. *Edusol*, 16(55), 54-62. <https://www.redalyc.org/journal/4757/475753050015/475753050015.pdf>
- REICE. (2022). Calidad, Eficacia y Cambio en Educación. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 20(3). doi:10.15366/reice.
- Rico, A. D. (2016). La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia. *Sophia*, 55-70. doi:10.18634/sophiaj.12v.1i.445.
- Salguero-Barba, N. G., y García-Salguero, C. P. (2018). Gestión administrativa eficiente. *Polo del conocimiento*, 3(9), 331-342. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/748>.
- Sánchez, G., Suárez, A., y Hernández, J. (2021). La gestión educativa en la evaluación docente. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 9(1). <https://www.scielo.org.mx/pdf/dilemas/v9nspe1/2007-7890-dilemas-9-spe1-00002.pdf>.

- Samaniego, J. A. (2021). Sistema de organización del instituto de educación superior tecnológico público “Ayabaca” para lograr el licenciamiento institucional. *Repositorio Institucional UNP*.
<https://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/2758>.
- Sebastiá-Alcaraz, R., y García-Rubio, J. (2021). La relevancia de la coordinación docente en el Máster de Formación del Profesorado de Secundaria en Geografía e Historia. *ENSAYOS. Revista De La Facultad De Educación De Albacete*, 36(2), 113-129. doi:10.18239/ensayos.v36i2.2834.
- Solís, Y. G. (2021). Análisis de la implementación del paradigma de la complejidad en la gestión educativa de la escuela pública Fidel Chaves Murillo de Belén de Heredia. *Repositorio UNA*. <http://hdl.handle.net/11056/19229>.
- Soto, N., Morillo, S., Calderón-Hernández, G., y Betancur, H. D. (2020). El perfil de gestión del directivo docente de Antioquia y los enfoques de gestión administrativa. *innovar*, 30(77), 123-136.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512020000300123.
- Tasayco, C. R. (2017). La gestión educativa del director en la calidad de servicio de las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la RED N° 22 UGEL 04, Lima 2016. *Repositorio Universidad César Vallejo*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/8343>.
- Tello, C. G., y Pinto, M. D. (2022). Gestión de la escuela y la educación en Latinoamérica: Análisi de la realidad política. *Guión* , [S. l.], 40(1), 7–10. doi:10.18593/r.v40i1.5913.
- Torres, E. (2015). GESTIÓN EDUCATIVA Y SU RELACIÓN CON LA PRÁCTICA DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS EMBLEMÁTICAS DE LA CIUDAD DE PUNO – 2014 - PERÚ. *COMUNI@CCIÓN: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 6(1), 56-64.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=449844869006>.
- Valdivia, J. M. (2020). Modelo de gestión para mejorar el desempeño docente en una Institución Educativa Privada de Lambayeque. *Repositorio Institucional UCV*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46802>.
- Wayne, M. R. (2016). Gestión del Talento Humano - Definición de autores. *Gerenciaderecursoshumanos*.

<http://gerenciaderecursoshumanosml.blogspot.com/2016/09/gestion-del-talento-humano-definicion.html>.

ANEXOS

ANEXO N° 01: Matriz de consistencia

Título de la investigación: “Estrategia de gestión educativa administrativa para la coordinación integral docente en la educación básica regular”

<p>MANIFESTACIÓN DEL PROBLEMA</p>	<p>Al ejecutar un diagnóstico fáctico de esta problemática, se aprecia que en la Institución Educativa N°16501 “Juan Albacete Saiz” Huarango, San Ignacio, Cajamarca, existen las siguientes manifestaciones:</p> <ul style="list-style-type: none">- Inadecuada comunicación asertiva entre la gestión educativa administrativa y la coordinación integral docente.- Desinterés para llevar a cabo el monitoreo de los docentes- No controla a los docentes con los documentos que deben poseer.- Falta de compromiso para realizar el acompañamiento pedagógico en las clases para ver el desarrollo educativo de los estudiantes.- Insatisfacción en la coordinación administrativa institucional para la planificación de actividades curriculares y extracurriculares en la Institución Educativa.- Se desatiende el aspecto educativo de los estudiantes.- Insuficiente elaboración de estrategias educativas para una cultura en valores.- Padres de familia se encuentran descontentos por la falta de gestión administrativa.- No se establece normas de Convivencia.- Insuficiente fomento del buen clima institucional.- Limitada participación en las actividades programadas.- No se genera reuniones interpersonales.- No se fomenta valores éticos – morales.- Insuficiente práctica de la comunicación y asertividad.
--	---

	<ul style="list-style-type: none"> - No se escucha sugerencias respetando la opinión de los docentes. - Insuficiente reflexión acerca de las críticas por parte de la comunidad educativa acerca del trabajo directivo. - Insuficiente comunicación abierta y oportuna con la comunidad educativa. - Limitada planificación de actividades que apuntan al logro de los objetivos del Plan Anual de Trabajo. - Insuficiente consideración en la planificación a los aliados estratégicos. - No se promueve proyectos innovadores para personal docente. - Limitada comunicación específicamente de las responsabilidades de las comisiones de trabajo. - No se promueve la participación de los padres de familia en las actividades de la Institución educativa. - Insuficiente supervisión de las situaciones de conflicto entre la plana docente. - Escasa evaluación del desempeño del personal docente. - No se cuenta con instrumentos de control y permanencia de la asistencia del personal. • Insuficientes informes periódicos a través de fichas del desempeño laboral.
PROBLEMA	Insuficiencias en el Proceso de gestión educativa administrativa limita la coordinación integral docente .
CAUSA	<p>Las causas del problema antes planteado están dadas en:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Deficiente Planificación del proceso de gestión educativa administrativa en cuanto a la coordinación integral docente. - Insuficiencias en la organización del proceso de gestión educativa administrativa para llevar a cabo la coordinación integral docente.

	<ul style="list-style-type: none"> - Limitada dirección para el proceso de gestión educativa administrativa docente para el desarrollo de la coordinación integral docente. - Limitaciones en el control del proceso de gestión educativa administrativa en cuanto a la coordinación educativa administrativa.
OBJETO	PROCESO DE GESTION EDUCATIVA ADMINISTRATIVA
INCONSISTENCIA TEÓRICA	<p>En las investigaciones realizadas sobre el objeto de estudio tales como: E Rodríguez Zidán - Educere, 2007</p> <p>GV Sosa Espinoza – 2017, A. Cejas - Revista Integra Educativa, 2009, MQ Pareja - Investigación Valdizana, 2020, entre otros. A pesar del estudio realizado acerca del objeto, aún son insuficientes los referentes prácticos en cuanto a la dinámica del proceso de gestión educativa administrativa en cuanto al diagnóstico contextual, su fundamentación teórica, sistematización, desarrollo de actividades académicas, su apropiación y generalización para el Desarrollo de la Coordinación Integral Docente.</p>
OBJETIVO	Aplicar una estrategia de gestión educativa administrativa para la coordinación integral docente en en la Institución Educativa “Juan Albacete Saiz”, Huarango San Ignacio, Cajamarca.
OBJETIVOS ESPECIFICOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Describir teóricamente el proceso de gestión educativa administrativa y su evolución histórica. 2. Diagnosticar el estado actual de la dinámica del proceso de gestión administrativa y su dinámica, a través del resultado de la aplicación de los instrumentos y su análisis estadístico. 3. Elaborar la estrategia de gestión educativa administrativa para el desarrollo de la coordinación integral docente. 4. Corroborar los resultados de la investigación a través de un pre experimento y el resultado del post test y su respectivo análisis estadístico.

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN	Estrategia de gestión educativa administrativa para la coordinación integral docente en la educación básica regular.
CAMPO DE ACCIÓN	La dinámica del proceso de gestión educativa administrativa.
HIPÓTESIS	Si se aplica una estrategia de gestión educativa administrativa, que tenga en cuenta la relación entre la intencionalidad formativa y su apropiación entonces, se mejorará la coordinación integral docente en la Institución Educativa “Juan Albacete Saiz”, Huarango San Ignacio, Cajamarca.
VARIABLES	V.I. Estrategia de gestión educativa administrativa. V.D. Coordinación Integral Docente.
SIGNIFICACIÓN PRÁCTICA	La significación práctica está dada en el impacto social al transformar el proceso de Gestión educativa administrativa teniendo en cuenta el diagnóstico, la fundamentación teórica, la planeación estratégica, la instrumentación, la evaluación y control, para el desarrollo de la coordinación integral docente su apropiación y sistematización por parte de los alumnos de la I.E. “Juan Albacete Saiz” de Huarango.
NOVEDAD DE LA INVESTIGACIÓN	Radica en la fundamentación teórica de la estrategia partiendo de lo aportado por los diferentes autores que contribuyen a dinamizar el proceso de gestión educativa administrativa para la coordinación integral docente.

ANEXO N° 02 Operacionalización de variables

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSIONES	DESCRIPCIÓN
Estrategia de gestión educativa administrativa	Introducción- Justificación.	Se fundamenta, describe y desarrolla la Estrategia de Gestión Educativa Administrativa que se propone para la coordinación integral docente, partiendo del diagnóstico inicial realizado a todos los estudiantes y docentes de la I.E N° 16501 “Juan Albacete Saiz”, Huarango, San Ignacio de Educación Básica Regular, para la solución del problema de investigación que es la coordinación integral docente.
	Diagnóstico	<p>Acciones del diagnóstico:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Análisis documental. - Encuesta, y su instrumento el cuestionario, dirigida a los docentes de la I.E. 16501 Juan Albacete Saiz, Huarango, San Ignacio, Cajamarca, se realizó a través del formulario Google drive para investigar la dimensión de la gestión educativa administrativa, en cuanto a la contextualización del desarrollo formativo docente, la transcendencia de la organización y los componentes de la organización educativa. - El objetivo es el de presentar y seleccionar los datos de forma precisa que permitan desarrollar tres dimensiones: <p>Dimensión Contextualización del desarrollo formativo docente.</p>

		<p>Dimensión Gestión de la trascendencia de la organización.</p> <p>Dimensión Gestión de los componentes de la organización.</p>
	Planteamiento del objetivo general.	<p>Sistematizar el proceso de gestión educativa administrativa, considerando, la Dimensión Conceptualización del desarrollo formativo docente, Dimensión Gestión Trascendencia de la organización y Dimensión Gestión Componentes de la organización educativa para mejorar la coordinación integral docente de la I.E. 16501 Juan Albacete Saiz, Huarango, San Ignacio, Cajamarca.</p>
	Planeación estratégica	<p>1era etapa: Contextualización del desarrollo formativo docente</p> <p>Objetivo: Contextualizar la estrategia gestión educativa administrativa, teniendo en cuenta la dimensión de la contextualización del desarrollo formativo docente, sus implicancias y su sistematización para la mejora de la coordinación integral docente.</p> <p>2da etapa: Gestión de la trascendencia de la organización</p> <p>Objetivo: Gestionar la trascendencia de la organización considerando actividades que contribuyan a la coordinación integral docente de los docentes.</p> <p>3era etapa: Gestión de los componentes de la organización educativa.</p> <p>Objetivo: Gestionar los componentes de la organización educativa.</p>
		-La implementación de la estrategia para el proceso de gestión educativa administrativa

	Instrumentación	<p>para la coordinación integral docente, la cual se desarrolló durante el semestre académico y se realizaron tres etapas; Primera etapa Contextualización del desarrollo formativo docente; la segunda Etapa Gestión de la trascendencia de la organización y la Tercera Etapa Gestión de los componentes de la organización educativa, cada una con actividades específicas</p> <p>Las condiciones necesarias son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La autorización del Director para la realización de la Estrategia en la I. E. N°16501 Juan Albacete Saiz, Huarango, san Ignacio, Cajamarca. 2. Estructuración de la estrategia, proceso de gestión educativa administrativa para la coordinación integral docente. 3. Predisposición de los directivos y docentes para involucrarse en las actividades y en la propuesta de la estrategia. 4. El compromiso y la participación de los directivos y de los maestros en los talleres programados en la estrategia para el proceso de gestión educativa administrativa para la coordinación integral docente. 5. Instituir acuerdos que orienten a los directivos y docentes a cerca de los postulados de la estrategia para el proceso de gestión educativa administrativa en la coordinación integral docente.
	Evaluación	Definición de los obstáculos que se han ido superando, valoración de la aproximación

		lograda al estado deseado del objeto de investigación.
--	--	--

VARIABLE DEPENDIENTE	Coordinación Integral Docente		
Definición Conceptual	La coordinación integral docente se ha establecido como uno de los elementos relevantes para el buen desempeño de la docencia y el buen desarrollo profesional y organizativo.		
Definición Operacional			
Dimensiones	Indicadores	Técnica e Instrumentos	Fuentes de verificación
Contextualización del desarrollo formativo docente	Manejo de saberes pedagógicos y disciplinares	Encuesta Cuestionario	Director Docentes Estudiantes
	Participa de la visión y misión institucional		
	Tiene iniciativa en la toma de decisiones		
	Realiza trabajos colaborativos.		
	Desarrolla la comunicación y monitoreo por parte de los padres de familia en el P.E.I.		
	Logra adaptarse al trabajo coordinado		
	Motiva e interacciona en el trabajo de forma conjunta.		
Gestión trascendencia de la organización	Participa de las capacitaciones a docentes para la programación de los documentos institucionales		
	Orienta sobre el uso de plataformas educativas. (SIAGIE SISVE, WASICHAY, QALIWARMA)		

	Interactúa en las reuniones.		
Gestión de componentes de la organización educativa.	Recibe el acompañamiento socioafectivo y cognitivo.		
	Realiza trabajos de Planes de mejora.		
	Resuelve conflictos.		
	Realiza la retroalimentación durante las jornadas de reflexión.		

ANEXO N° 03 Instrumentos

Cuestionario sobre la gestión educativa administrativa

Estimado director(a) y/o Docente.

Este cuestionario es absolutamente confidencial, está enfocado a recoger información sobre la estrategia de gestión educativa administrativa. No hay respuestas buenas ni malas, necesitamos conocer su punto de vista para lo cual le pedimos que responda honestamente, las respuestas serán utilizadas solo con fines de estudio.

Considerando la siguiente escala: 3 (Bien) 2 (Regular) 1 (Deficiente)

N°	Ítems	Deficiente	Regular	Bien
01	¿El director establece normas de convivencia?			
02	¿El director fomenta el buen clima institucional?			
03	¿El director participa de actividades programadas?			
04	¿El director genera reuniones interpersonales?			
05	¿El director fomenta valores éticos – morales?			
06	¿El director es una persona comunicativa y asertiva?			
07	¿El director escucha sugerencias respetando la opinión de los docentes?			
08	¿El director se muestra a las críticas por parte de la comunidad educativa acerca de su trabajo?			
09	¿El director establece una comunicación abierta y oportuna con la comunidad educativa?			

10	¿El director planifica actividades que apuntan al logro de los objetivos del Plan Anual de Trabajo?			
11	¿El director considera en la planificación a los aliados estratégicos?			
12	¿El director promueve proyectos innovadores para personal docente?			
13	¿El director comunica específicamente las responsabilidades de las comisiones de trabajo?			
14	¿El director promueve la participación de los padres de familia en las actividades de la Institución educativa?			
15	¿El director dirige las comisiones de trabajo asumiendo su rol de líder?			
16	¿El director evidencia el principio de autoridad?			
17	¿El director logra superar situaciones de conflicto entre la plana docente?			
18	¿El director evalúa el desempeño del personal docente?			
19	¿El director cuenta con instrumentos de control y permanencia de la asistencia del personal?			
20	¿El director realiza informes periódicos a través de fichas del desempeño laboral?			

ANEXO N° 04A Instrumento de validación por juicio de expertos

EXPERTO 1

ANEXO N° 4 INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

I. INFORMACION GENERAL

- 1.1. Nombres y apellidos del validador: Maribel Ojeda Neyra
 1.2. Cargo e institución donde labora: DIRECTORA F.E. 17700
 1.3. Autor del instrumento: Ana Karina Delgado Roncal

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems de la estrategia y marcar con una cruz dentro del recuadro (X), según la calificación que asigne a cada uno de los indicadores.

1. Deficiente (si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador)
 2. Regular (si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador)
 3. Buena (si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador)

Criterios	Aspectos de validación del instrumento Indicadores	I 2 3			Observaciones Sugerencias
		D	R	B	
• PERTINENCIA	El instrumento posibilita recoger lo previsto en los objetivos de investigación.			X	
• COHERENCIA	Las acciones planificadas y los indicadores de evaluación responden a lo que se debe medir en la variable, sus dimensiones e indicadores.			X	
• CONGRUENCIA	Las dimensiones e indicadores son congruentes entre sí y con los conceptos que se miden.			X	
• SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable, sus dimensiones e indicadores.			X	
• OBJETIVIDAD	La aplicación de los instrumentos se realizó de manera objetiva y teniendo en consideración las variables de estudio.			X	
• CONSISTENCIA	La elaboración de los instrumentos se ha formulado en concordancia a los fundamentos epistemológicos (teóricos y metodológicos) de la variable a modificar.			X	
• ORGANIZACIÓN	La elaboración de los instrumentos ha sido elaborada secuencialmente y distribuida de acuerdo a dimensiones e indicadores de cada variable, de forma lógica.			X	
• CLARIDAD	El cuestionario de preguntas ha sido redactado en un lenguaje científicamente asequible para los sujetos a evaluar. (metodologías aplicadas, lenguaje claro y preciso)	X			mejorar redacción ítem 15.
• FORMATO	Cada una de las partes del informe que se evalúa están escritos respetando aspectos técnicos exigidos para su mejor comprensión (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez, coherencia).			X	
• ESTRUCTURA	El desarrollo del informe cuenta con los fundamentos, diagnóstico, objetivos, planeación estratégica y evaluación de los indicadores de desarrollo.			X	
CONTEO TOTAL		0	2	27	
(Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)		C	B	A	Total

Coefficiente de validez:

$$\frac{A+B+C}{30}$$

$$\frac{0+2+27}{30}$$

Intervalos	Resultados
0.00 - 0.49	Validez nula
0.50 - 0.59	Validez muy baja
0.60 - 0.69	Validez baja
0.70 - 0.79	Validez aceptable
0.80 - 0.89	Validez buena
0.90 - 1.00	Validez muy buena

III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

0.96 = Validez muy buena



Maribel Ojeda Neyra
 Magister en Educación
 DNI: 37556394

FIRMA:

ANEXO N° 4B Instrumento de validación por juicio de experto 2

ANEXO N° 4 INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

I. INFORMACION GENERAL

- 1.1. Nombres y apellidos del validador: Epifanio Pérez Bravo
 1.2. Cargo e institución donde labora: Director I.E.N. 1650.1
 1.3. Autor del instrumento: Ana Karina Delgado Roncal

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems de la estrategia y marcar con una cruz dentro del recuadro (X), según la calificación que asigne a cada uno de los indicadores.

1. **Deficiente** (si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador)
 2. **Regular** (si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador)
 3. **Buena** (si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador)

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Criterios	Indicadores	D	R	B	
• PERTINENCIA	El instrumento posibilita recoger lo previsto en los objetivos de investigación.			X	
• COHERENCIA	Las acciones planificadas y los indicadores de evaluación responden a lo que se debe medir en la variable, sus dimensiones e indicadores.			X	
• CONGRUENCIA	Las dimensiones e indicadores son congruentes entre sí y con los conceptos que se miden.			X	
• SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable, sus dimensiones e indicadores.			X	
• OBJETIVIDAD	La aplicación de los instrumentos se realizó de manera objetiva y teniendo en consideración las variables de estudio.			X	
• CONSISTENCIA	La elaboración de los instrumentos se ha formulado en concordancia a los fundamentos epistemológicos (teóricos y metodológicos) de la variable a modificar.			X	
• ORGANIZACIÓN	La elaboración de los instrumentos ha sido elaboradas secuencialmente y distribuidas de acuerdo a dimensiones e indicadores de cada variable, de forma lógica.			X	
• CLARIDAD	El cuestionario de preguntas ha sido redactado en un lenguaje científicamente asequible para los sujetos a evaluar. (metodologías aplicadas, lenguaje claro y preciso)		X		
• FORMATO	Cada una de las partes del informe que se evalúa están escritos respetando aspectos técnicos exigidos para su mejor comprensión (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez, coherencia).			X	
• ESTRUCTURA	El desarrollo del informe cuenta con los fundamentos, diagnóstico, objetivos, planeación estratégica y evaluación de los indicadores de desarrollo.			X	
CONTEO TOTAL		0	2	27	
(Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)		C	B	A	Total

Coefficiente de validez:

$$\frac{A+B+C}{30}$$

$$\frac{0+2+27}{30}$$

III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

0.96 = VALIDEZ MUY BUENA

Intervalos	Resultados
0.00 - 0.49	Validez nula
0.50 - 0.59	Validez muy baja
0.60 - 0.69	Validez baja
0.70 - 0.79	Validez aceptable
0.80 - 0.89	Validez buena
0.90 - 1.00	Validez muy buena

FIRMA: _____



Epifanio Pérez Bravo
 Prof. Epifanio Pérez Bravo
 C.M. 1027843003
 DIRECTOR

ANEXO N° 4C Instrumento de validación por juicio de expertos 3

ANEXO N° 4 INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

I. INFORMACION GENERAL

- 1.1. Nombres y apellidos del validador: Segundo Juan Castrejon Fernandez
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo
 1.3. Autor del instrumento: Ana Karina Delgado Roncal

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems de la estrategia y marca con una cruz (+) o un aspa (x) según la calificación que asigne a cada uno de los indicadores.

1. **Deficiente** (si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador)
 2. **Regular** (si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador)
 3. **Buena** (si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador)

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Criterios	Indicadores	D	R	B	
• PERTINENCIA	El instrumento posibilita recoger lo previsto en los objetivos de investigación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• COHERENCIA	Las acciones planificadas y los indicadores de evaluación responden a lo que se debe medir en la variable, sus dimensiones e indicadores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• CONGRUENCIA	Las dimensiones e indicadores son congruentes entre sí y con los conceptos que se miden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable, sus dimensiones e indicadores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• OBJETIVIDAD	La aplicación del instrumento se realizó de manera objetiva y teniendo en consideración las variables de estudio.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Aún no se aplica, por ello es que se busca su validación
• CONSISTENCIA	La elaboración del instrumento se ha formulado en concordancia a los fundamentos epistemológicos (teóricos y metodológicos) de la variable a modificar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• ORGANIZACIÓN	La elaboración del instrumento se ha realizado secuencialmente y distribuidas de acuerdo a dimensiones e indicadores de cada variable, de forma lógica.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
• CLARIDAD	El cuestionario de preguntas ha sido redactado en un lenguaje científicamente asequible para los sujetos a evaluar. (metodologías aplicadas, lenguaje claro y preciso)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Precisar la redacción de los ítems: 3, 5, 13, 14 y 15
• FORMATO	Cada una de las partes del Cuestionario sobre gestión educativa administrativa que se evalúa están escritos respetando aspectos técnicos exigidos para su mejor comprensión (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez, coherencia).	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• ESTRUCTURA	El desarrollo del Cuestionario sobre gestión educativa administrativa cuenta con los fundamentos de diagnóstico, objetivos, planeación estratégica y evaluación de los indicadores de desarrollo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
CONTEO TOTAL		0	6	21	
(Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)		C	B	A	Total

Coefficiente de validez:

$$\frac{A + B + C}{30}$$

$$0 + 6 + 21 / 30$$

$$= 0.90$$

III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

0.9 = Validez muy buena

Intervalos	Resultados
0.00 - 0.49	Validez nula
0.50 - 0.59	Validez muy baja
0.60 - 0.69	Validez baja
0.70 - 0.79	Validez aceptable
0.80 - 0.89	Validez buena
0.90 - 1.00	Validez muy buena

JMN

FIRMA: _____

16629849

SUGERENCIAS:

03	¿El director participa de actividades programadas? Se refiere a las actividades institucionales o comunitarias
05	¿El director fomenta valores éticos – morales? ¿El director pone en práctica los valores ético – morales?
13	¿El director comunica específicamente las responsabilidades de las comisiones de trabajo? ¿El director comunica de manera efectiva las responsabilidades de las comisiones de trabajo?
14	¿El director promueve la participación de los pares de familia en las actividades de la Institución educativa? Es pares o padres
15	¿El director dirige las comisiones de trabajo asumiendo su rol de líder? ¿El director participa de las comisiones de trabajo asumiendo su rol de líder?

ANEXO N° 05 Consentimiento informado



ANEXOS N° 5 CONSENTIMIENTO INFORMADO

Institución: Universidad Señor de Sipán

Investigador: Ana Karina Delgado Roncal.

Título: **ESTRATEGIA DE GESTIÓN EDUCATIVA ADMINISTRATIVA PARA MEJORAR LA COORDINACIÓN INSTITUCIONAL DE LA I.E. N°16501, HUARANGO, SAN IGNACIO**

Yo, EPIFANIO PEREZ BRAVO, identificado con DNI 27843003, DECLARO:

Haber sido informado de forma clara, precisa y suficiente sobre los fines y objetivos que busca la presente investigación sobre: Estrategia de gestión educativa administrativa para mejorar la coordinación institucional de la I.E. n°16501 Huarango, San Ignacio, así como en qué consiste mi participación.

Estos datos que yo otorgue serán tratados y custodiados con respeto a mi intimidad, manteniendo el anonimato de la información y la protección de datos desde los principios éticos de la investigación científica. Sobre estos datos me asisten los derechos de acceso, rectificación o cancelación que podré ejercitar mediante solicitud ante el investigador responsable. Al término de la investigación, seré informado de los resultados que se obtengan.

Por lo expuesto otorgo MI CONSENTIMIENTO para que se realice la Entrevista/Encuesta que permita contribuir con los objetivos de la investigación Elaborar una adecuada estrategia de gestión educativa administrativa para mejorar la Coordinación Institucional en la Institución Educativa N° 16501 "Juan Albacete Saiz", Huarango, San Ignacio, Cajamarca.

Chiclayo, 20 de OCTUBRE del 2021



Prof. Epifanio Pérez Bravo
C.M. 1027843003
DIRECTOR

FIRMA

DNI: 27843003

**ANEXO 06: Evidencias de la aplicación de investigación
EVIDENCIAS DE APLICACIÓN DE LA ESTRATEGIA COORDINACIÓN
INTEGRAL DOCENTE**



Anexo 07: ACTA DE ORIGINALIDAD DE INFORME DE TESIS



ACTA DE ORIGINALIDAD DE INFORME DE TESIS

Yo, ALFREDO CARLOS MANUEL RENDON ALVARADO, docente de la Escuela de Posgrado - USS y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 360-2022/EPG-USS, del estudiante DELGADO RONCAL ANA KARINA, titulada “ESTRATEGIA DE GESTIÓN EDUCATIVA ADMINISTRATIVA PARA LA COORDINACIÓN INTEGRAL DOCENTE EN LA EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR” de la Maestría EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA.

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del 18%, verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud.

Por lo que, concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva de Similitud aprobada mediante Resolución de Directorio N°221-2019/ PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

CHICLAYO, 30 DE NOVIEMBRE DE 2023


MS. ALFREDO CARLOS MANUEL RENDON ALVARADO
DNI N° 70083765