

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO**



=====

**PERCEPCIÓN DE LOS PADRES DE FAMILIA SOBRE LA
DIRECCIÓN INSTITUCIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
Nº 64005 “FRANCISCO BOLOGNESI”, PUCALLPA- 2021**

=====

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO
EN EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD EN LA
EDUCACIÓN**

CANDI LUZ NAJERA TUCTO

PUCALLPA-PERÚ

2022



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO
COMISION DE GRADOS



ANEXO Nº 4

**ACTA DE DEFENSA DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACION PARA
 OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS**

En la Sala de Grados de la Universidad Nacional de Ucayali siendo las 2 pm. horas, del día 09 de noviembre ante el Jurado de Tesis o trabajo de investigación constituido por :

Dr. Thonn Robert Ruiz De la Cruz..... Presidente
 Mg. Carmen Laura Alva Rodriguez..... Secretario
 Mg. Adan Gerardo Aparcana Laura..... Vocal

El aspirante al **GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS** en:
 Educación.....

Mención: Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación
 Don(ña) Condi Luz Najera Tosta.....

Procedió al acto de Defensa:

a. Con la exposición de la tesis o trabajo de investigación, titulada:

"Percepción de los padres de familia sobre la dirección
 Institucional de la Institución Educativa N° 64005
 "Francisco Bolognesi", Pucallpa - 2021
"

b. Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante a Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- a) Presentación personal
- b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones
- c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente
- d) Dicción y dominio de escenario



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO



- a) Presentación personal
- b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones
- c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente
- d) Dicción y dominio de escenario

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis o trabajo de investigación **las observaciones** siguientes:

.....

.....

.....

.....

.....

Obteniendo en consecuencia el Maestría la **Nota** de *Convince*..... (*15*)
Equivalente a *Aprobado*....., por lo que se recomienda
 (aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las *15:00* horas del *09* de *Noviembre* del 20*22*

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA
ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION
SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

Nº V/0682-2022

La **Dirección de Producción Intelectual**, hace constar por la presente, que el Informe Final de Tesis, titulado:

“PERCEPCIÓN DE LOS PADRES DE FAMILIA SOBRE LA DIRECCIÓN INSTITUCIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA Nº 64005 “FRANCISCO BOLOGNESI”, PUCALLPA- 2021”.

Autor(es) : **NAJERA TUCTO, CANDI LUZ**

Escuela : **POSGRADO**

Maestría : **EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN**

Asesor (a) : **DRA. LING VILLACREZ, FREYSI LILIAN**

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 10%**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se firma y se sella la presente constancia.



FECHA 26/10/2022



Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Candi Luz Najera Tucto

Autor (a) de la TESIS de maestría titulada:

Percepción de los padres de familia sobre la dirección Institucional de la Institución Educativa N° 64005 "Francisco Bolognesi Pucallpa - 2021

Sustentada el año: 2022

Con la asesoría de: Dra. Freysi Lilian Ling Villacruz

En la Escuela de Posgrado, Maestría en: Evaluación y Reducción de la Calidad en la Educación,

Mencion

Autorizo la publicación

Parcial Significa que publica en el repositorio institucional solo la caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida **marcar si la tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

Total significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del repositorio institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: declaro que **la tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único (a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y de Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 06/12/2022

Email: CandyLuzNajeraTucto@gmail.com Firma: 

Teléfono: 961 936 431

DNI: 46312524

DEDICATORIA

A mi hija, por la inspiración para poder seguir adelante; a mis padres, quienes están apoyándome incondicionalmente para poder llegar a cumplir mis objetivos

Candi

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darme la vida, salud, bienestar y guiar mi camino, para hacer posible nuestras metas.

A la Universidad Nacional de Ucayali, por brindarme la oportunidad de estudiar y desarrollarnos académicamente.

A los maestros que nos enseñaron en el desarrollo de la Maestría en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación, quienes con sus exigencias nos formaron en excelencia.

RESUMEN

El problema de investigación que se pretendió resolver con la presente investigación fue demostrar cuál es la percepción de los padres de familia sobre la dirección institucional de la Institución Educativa N° 64005 “Francisco Bolognesi” Pucallpa- 2021.

El método de investigación fue inductivo-deductivo, el tipo no experimental y el diseño cuasi-experimental. La muestra estará compuesta por el 40% de la población, equivalente a 93 padres de familia. La técnica fue la encuesta y el instrumento dos cuestionarios.

Debido a la naturaleza univariable de esta investigación, no posee hipótesis; la principal conclusión fue que la percepción de los padres de familia sobre la dirección institucional de la institución Educativa N° 64005 “Francisco Bolognesi fue regular

Palabras claves: Dirección institucional, percepción, padres de familia.

ABSTRACT

The research problem that was intended to resolve this investigation was to show what the perception of parents about the institutional management of School No. 64005 "Francisco Bolognesi " Pucallpa 2021.

The research method was inductive -deductive type non-experimental and quasi -experimental design. The exhibition will comprise 40% of the population, equivalent to 93 parents. The technique was the survey instrument and the two questionnaires.

Due to the nature of this research univariable does not own hypothesis; The main conclusion was that the perception of parents about the institutional management of School No. 64005 " was regularly Francisco Bolognesi

Keywords: Institutional address, perception, parents.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar la percepción de los padres de familia sobre la dirección institucional de la institución Educativa N° 64005 “Francisco Bolognesi”, Pucallpa- 2021.

La investigación nos permite aplicar las diferentes percepciones de los padres sobre la dirección institucional, cuyos resultados nos sirven para alcanzar recomendaciones frente a la problemática. Los aportes del presente trabajo de investigación radican en que se abre un camino que sirva de base para futuras investigaciones cuando se trata de dirección institucional.

De este modo, el desarrollo capitular del presente estudio es:

Capítulo I, con el PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN, en el que se describe la situación problemática con respecto de la percepción de los padres de familia sobre la dirección institucional, se presentan antecedentes, se detallan teorías básicas y enfoques sobre el tema, se formula el problema de investigación y se proponen los objetivos correspondientes, además de presentar la operacionalización de las variables.

Capítulo II, de los MATERIALES Y MÉTODOS, en el que se presentan los materiales utilizados en la investigación, definiciones conceptuales y los procesos que se siguieron en la realización de la investigación para demostrarlas, y, además, lograr los objetivos.

Capítulo III, se presenta los RESULTADOS, tanto en su aspecto descriptivo como inferencial con las pruebas de hipótesis correspondientes, lo que llevó a demostrar la hipótesis de la investigación.

Capítulo IV, contiene la DISCUSIÓN DE RESULTADOS, que detalla el proceso de análisis e interpretación de los resultados, además, las conclusiones que se infirieron de los resultados obtenidos; también se presentan las sugerencias respectivas.

ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	x
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	1
1.2. Antecedentes	2
1.2.1. Internacionales	2
2.2.1. Nacionales	4
3.2.1. Regionales	6
1.3. Teorías básicas	7
1.3.1. Dirección Institucional	9
1.3.5.1. Teorías	11
1.3.5.2. Dimensiones	22
1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	24
1.4.1. Problema general	24
2.4.1. Problemas específicos	24
1.5. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS	25
1.5.1. Objetivo general	25
2.5.1. Objetivos específicos	25
1.6. SISTEMA DE HIPÓTESIS	25
1.6.1. Hipótesis general	25
1.7. Variables	25
1.8. Justificación e importancia	27
1.9. Viabilidad	28
1.10. Limitaciones	28
CAPÍTULO II MATERIALES Y MÉTODOS	29
2.1. Materiales	29
2.2. Definiciones conceptuales	29
2.3. Método	30
2.4. Tipo de investigación	30
2.5. Diseño y esquema de la investigación	30

2.6.	Población muestral	30
2.7.	Instrumento de recolección de datos	31
2.8.	Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos	32
	CAPÍTULO III: RESULTADOS	33
	CAPÍTULO IV DISCUSIÓN DE RESULTADOS	37
4.1.	Discusión	37
	CONCLUSIONES	39
	SUGERENCIAS	40
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	41
	ANEXOS	44
	Anexo 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA	45
	Anexo 2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	46
	Anexo 3. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS	48

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Distribución de frecuencias: Dirección institucional	33
Tabla 2. Distribución de frecuencias: Proyecto educativo institucional	34
Tabla 3. Distribución de frecuencias: Proyecto curricular	35
Tabla 3. Distribución de frecuencias: Estilos de liderazgo	36

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico 1. Dirección institucional	33
Gráfico 2. Proyecto educativo institucional	34
Gráfico 3. Proyecto curricular	35
Gráfico 3. Estilos de liderazgo	36

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En la educación básica regular, la dirección institucional ha sido cuestionada de manera continua y tenaz en los últimos años, proscribiendo la educación peruana a un plano de baja concepción en los usuarios del sistema educativo.

Sin embargo, según Casassus (2014), los problemas van más allá de lo inmediato. Se cifra este problema en la tensión conceptual y valórica, producto de la reconceptualización de la educación desde la economía y los conceptos que dominan la reflexión en torno a la política educativa tienen su raíz en la economía. Otro problema en la gestión educativa es la divergencia de los objetivos de la gestión desde la perspectiva de la escala, en este caso, se refiere a la unidad organizativa de la gestión; simplificando el problema, se distingue dos niveles de organización: el sistema y la escuela.

En el Perú y en la región Ucayali se presentan diferentes problemas; Gonzáles (citado por López, 2014) precisa que la desidia que tanto los directivos como el resto del personal de las instituciones formativas posee es una realidad que incide en la carencia de un planeamiento adecuado de la gestión de las instituciones, y Paredes (citado por López) recalca que precisamente, la diversidad de problemas en los que se ven envueltos los directivos de las instituciones educativas de educación básica, e incluso en las instituciones universitarias, se deben a la poca formación en gestión, y en consecuencia en planeamiento estratégico, que poseen quienes se encargan de la gestión educativa, más aún cuando la formación profesional de un maestro se encuadra

en la docencia, siendo necesario formarse en administración de la educación o en especialidades similares.

En cuanto a la ética, según Frisancho (2011), el hecho que la educación peruana esté en emergencia y con bajos resultados a nivel internacional y nacional, cifrado en el hecho que los estudiantes no estén aprendiendo las habilidades básicas necesarias para desenvolverse socialmente, lo que afecta nuestro potencial como país, además que muchos niños no tienen oportunidad de estudiar o estudian en condiciones de desventaja; la pobreza educativa ha tocado fondo; sólo en el aspecto de infraestructura hay 90 mil aulas en mal estado y 650 mil alumnos en grave peligro físico, y no estamos formando ciudadanos.

1.2. Antecedentes

Los antecedentes relacionados con el tema de estudio son:

1.2.1. Internacionales

En México, Barragán, A. (2014), en su tesis “Ética profesional de los estudiantes de las licenciaturas en Comunicación de la UNAM”, concluyó que es trascendente la preparación universitaria en torno al desempeño ético, pues es a partir de los conocimientos teóricos, técnicos y éticos que se puede distinguir a un profesional del que no lo es y que las actividades cotidianas de un profesional van dirigidas a la colectividad, precisamente a la sociedad a la que se le brinda un bien bajo el compromiso ético, el cual fundamenta el ejercicio cotidiano de los profesionales de la comunicación y el periodismo.

Según Benois, N. (2011), en su tesis denominado “Formación de actitudes y valores en ética profesional en futuros licenciados en

educación”, concluye que respecto a la necesidad de contar con una materia sobre ética profesional, los profesores presentan una opinión dividida al respecto. Por una parte, los que están a favor, mencionan que ésta apoyaría en el proceso de formación valoral, brindando un espacio donde se conozcan los derechos y responsabilidades de los futuros licenciados en educación, y apoyada en un código ético que les brinde un referente de su actuar profesional. Por otra parte, los que están en contra, mencionan que la ética profesional es un contenido transversal que cada profesor debe trabajar en las aulas, por medio de una coherencia entre lo que dice la teoría y su práctica profesional.

En Chile, Ulloa, J., Nail, O., Castro, A. y Muñoz, M. (2012), en su artículo científico “Problemas de gestión asociados al liderazgo como función directiva”, concluyeron que los directores se preocupan de variables externas a los procesos de enseñanza aprendizajes de sus alumnos y les atribuyen a éstas mayor importancia en los procesos de gestión. Reconocen como problemas de mayor relevancia la ausencia de facultades y/o atribuciones para la selección, contratación y despido de personal; ausencia de facultades y/o atribuciones para administrar recursos financieros; carencia de tiempo para las distintas tareas de gestión”; ausencia de facultades y/o atribuciones para administrar recursos materiales. Además, falta de tiempo de la escuela para realizar lo pedagógico como su foco prioritario; ocurre que, por falta de tiempo o por mala administración de éste, los tiempos lectivos o clases efectivas, con el trabajo pedagógico de los profesores, quedan relegados, argumentándose falta de tiempo, lo que impide que se visualicen otros problemas que tienen

que ver con los procesos de cambio al interior de las practicas pedagógicas; se deduce que los directores siguen mirando la escuela desde afuera.

Ruiz, M. (2009), en su investigación “La gestión institucional del Instituto de Educación para Adultos de Yucatán (IEAEY) y su incidencia en la educación de jóvenes y adultos maya hablantes en contextos bilingües: Maya-Castellano”, concluyó que, en la implementación de las políticas educativas, relacionadas con la EIB, el IEAEY cuenta con avances en la transformación curricular pero no así en la transformación de la gestión institucional. Situación que se refleja en el centralismo, la burocracia, la influencia de los partidos gobernantes así como en la falta de permanencia de las políticas educativas; además, la escasa formación básica y permanente del personal del programa de formación de adultos afecta directamente en la puesta en marcha las actividades de alfabetización; desde el reclutamiento hasta la promoción del personal no se tiene políticas claras y concretas; también, contribuyen a la deserción de los jóvenes y adultos maya hablantes del programa de formación de adultos la falta de profesionalización de los asesores, que los limita en la enseñanza de la lectoescritura en la lengua maya como primera lengua y del español como segunda lengua, situación que conduce a que los educandos reafirmen su idea negativa de alfabetizarse en su lengua materna, con lo cual los educandos causan baja del programa.

1.2.2. Nacionales

Elera, R. (2010), en su tesis “Gestión institucional y su relación con la calidad del servicio en una institución educativa pública de Callao”, concluyó que existe relación significativa entre la variable gestión institucional y la variable calidad del servicio educativo en docentes, tanto

en alumnos como en padres de familia a un nivel alfa de 0,05, en la institución educativa Dora Mayer del distrito de Bellavista-Callao. Asimismo, existe una relación significativa entre las dimensiones (liderazgo directivo, planificación estratégica, evaluación de la gestión educativa, clima institucional, capacitación del personal y desempeño docente) con la calidad del servicio educativo.

Vargas, D. (2010), en su estudio “Gestión pedagógica del trabajo docente a través de grupos cooperativos”, concluyó que un proyecto educativo institucional que integra a los docentes y facilita el trabajo cooperativo en equipo. La política institucional y la estructura organizativa priorizan el trabajo cooperativo y la capacitación pedagógica para el mejoramiento del desempeño docente. Los procesos de liderazgo, de comunicación, la solución de conflictos y la toma de decisiones en equipo, contribuyen a la construcción del clima organizativo-institucional positivo; el liderazgo participativo de las autoridades y de los coordinadores de grupo de trabajo docente motiva a los docentes a desarrollar las tareas con creatividad para realizar innovaciones. En el análisis de la gestión pedagógica del trabajo en grupo docente se valora y practica el trabajo cooperativo como estrategia de gestión pedagógica de procesos.

Caballero, R. (2013), según su tesis “El “buen docente”: estudio cualitativo desde las percepciones de egresados de educación secundaria”, concluyó que las percepciones de los egresados que se entrevistaron y la teoría sobre el “buen docente” permiten saber que no existe una relación de características únicas, ni un rasgo más importante que otro, del “buen docente”; este se muestra como un ser complejo y ambiguo; “el buen docente” es un profesional de la educación que asume su rol con un alto

sentido de vocación, mística, y entrega; y compromiso político, social y ético; por ello, tal como se puede interpretar de las percepciones de los egresados, la labor del docente no se circunscribe ni al horario de trabajo ni al espacio formal de la escuela.

Bazalar, R. y Cervera, M. (2014), en su artículo científico “La práctica de valores humanos en los docentes de educación religiosa”, concluyeron que, de acuerdo a los discursos, los docentes razonan que los valores son universales y un bien de la humanidad cuando estos son practicados se constituye en bienes para el hombre; la forma de transmitir y formar en valores de los docentes de educación religiosa incluye varias formas las que van desde la ejemplaridad de vida pasando por la enseñanza teórica, hasta el trato respetuoso y afectivo al alumno; Los docentes de educación religiosa transmiten valores a través del hábito de la sindéresis que viene a ser el hábito de los primeros principios prácticos acerca del bien y del mal, y el fundamento de los juicios morales; la enseñanza religiosa es parte de la formación integral porque permite desarrollar todas las capacidades inherentes al ser humano, entre las cuales se encuentra constitutivamente la capacidad transcendente.

1.2.3. Regionales

Robalino, N. y Taricuarima, R. (2013), en su tesis “Gestión institucional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa N° 64999-Yarinacocha-2013”, concluyeron que sí existe relación entre la gestión institucional y el desempeño docente entre los profesores de la Institución Educativa N° 64999-Yarinacocha, como también entre gestión institucional y la preparación para el aprendizaje, enseñanza para

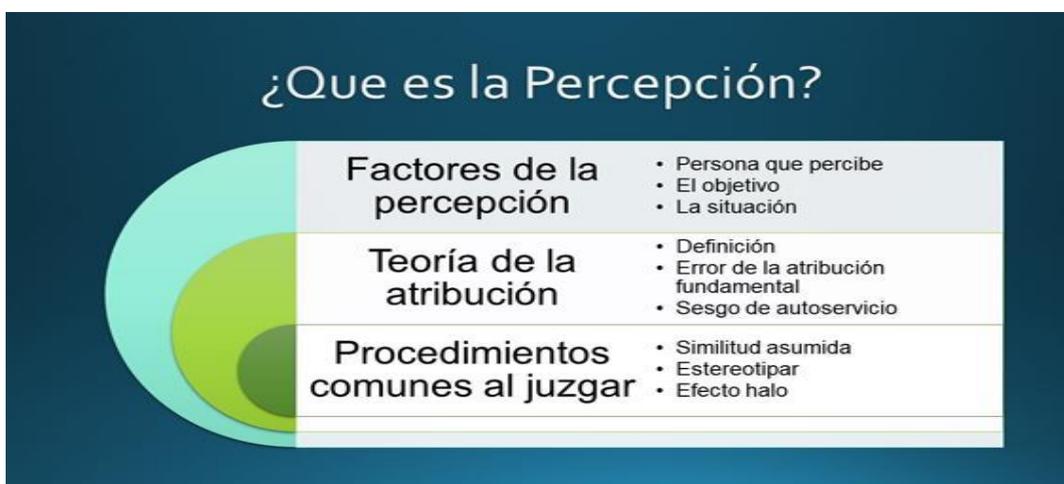
el aprendizaje y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Calixto, E. (2014), en su tesis “Estilos de liderazgo y gestión educativa de los directores de las instituciones educativas del distrito de Yarinacocha, Ucayali, 2013”, concluyó que entre los estilos de liderazgo y la gestión educativa de los directores en las instituciones educativas del distrito de Yarinacocha, sí existe relación directa y significativa; además, el estilo de liderazgo más frecuente y predominante es el demagógico; así mismo, entre los estilos de liderazgo y la gestión administrativa, la gestión pedagógica, la gestión institucional y la gestión comunitaria también existe relación directa y significativa.

1.3. Teorías básicas

1.3.1. Percepción

Benois, N. (2011) “es la forma en la que el cerebro interpreta las sensaciones que recibe a través de los sentidos para formar una impresión inconsciente o consciente (si se le puede aplicar discernimiento) de la realidad física de su entorno. También denominado como el proceso constructivo por el que organizamos las sensaciones y captamos conjuntos o formas dotadas de sentido” (p.78)



1.3.2. Padres de familia

Bravo, I. (2014) “son responsables de proveer a los hijos alimentación, techo, vestido, todo lo que satisfaga las necesidades básicas para subsistir” (p.45).

Díaz (2019) “La presencia de los padres de familias en la institución en especial aquellos que hacen parte del grado quinto es mínima, y su accionar solo se limitó al diligenciamiento del proceso de matrícula, y algunas veces en la recepción de informes académicos, cuando se les solicita en forma reiterada pero en ocasiones no asisten porque sus actividades laborales centradas en la pesca o la economía del rebusque la consideran de mayor importancia, teniendo en cuenta que es el principal medio de subsistencia para mantener a su familia”. (Información dada por la directora del plantel).

1.3.3. Dirección

González, J. (1997) “La dirección educacional es definida como el proceso social que ocurre en la entidad educativa, orientada a alcanzar los resultados que contribuyen a la formación humana a partir de objetivos socialmente definidos y del compromiso de las personas involucradas” (p.90).

1.3.4. Institución

Para MINEDU (2020) “Como comunidad de aprendizaje, es la primera y principal instancia de gestión del sistema educativo descentralizado. En ella tiene lugar la prestación del servicio. Puede ser pública o privada” (P.109)

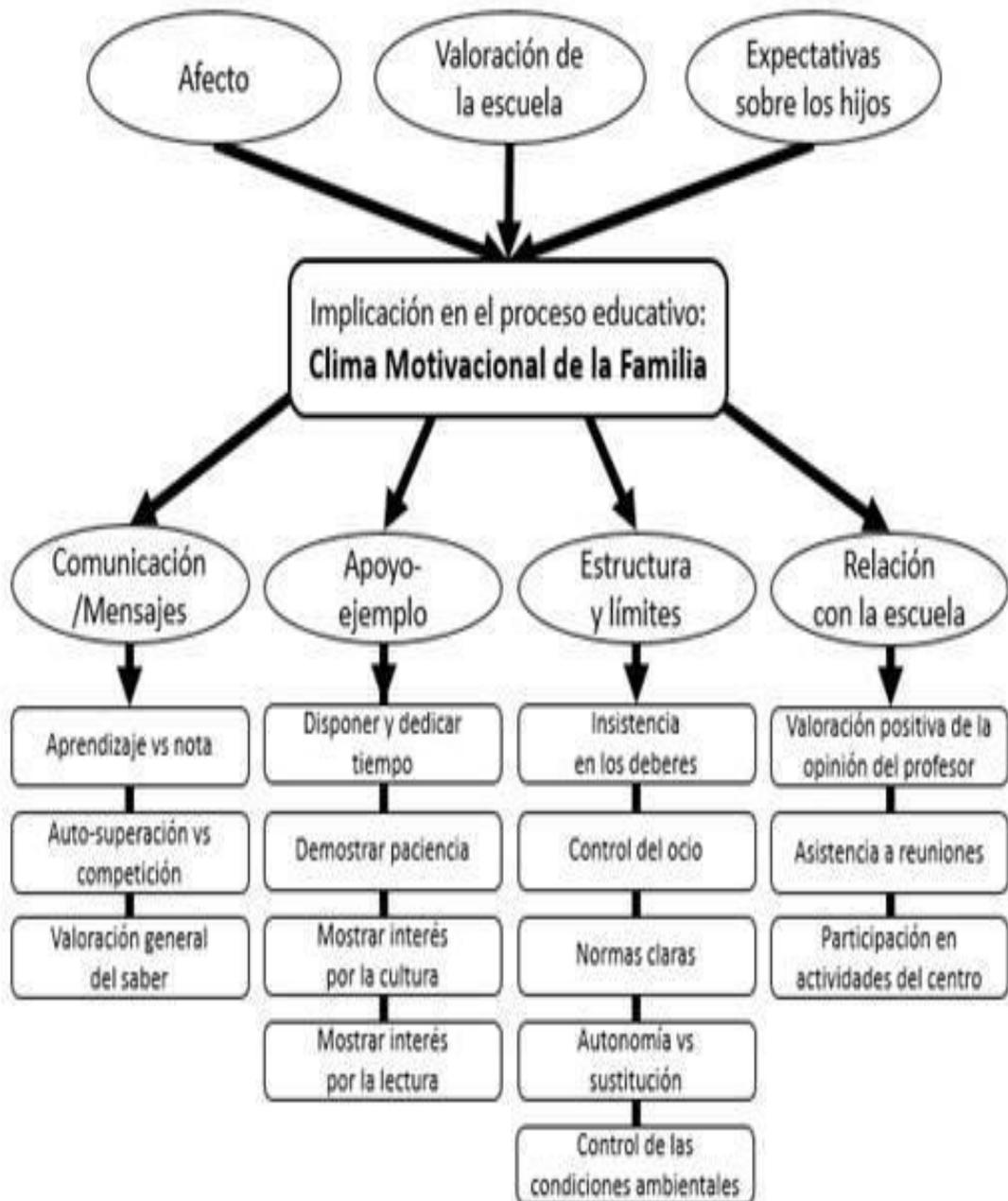
1.3.5. Dirección Institucional

Calixto, E. (2014), define “La dirección institucional del proceso de enseñanza-aprendizaje abarca un contenido que penetra, de manera directa, en varias de las esferas, ámbitos, dimensiones, dominios o campos reconocidos (con sus procesos correspondientes) de la actividad profesional de dirección del director escolar, por lo que constituye un supraproceso, concepto que alude a “aquellos procesos que agrupan varios procesos importantes o están referidos a toda una actividad estratégica” (p.88)

El Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica (IPEBA, 2014) define la dirección institucional como la visión compartida sobre la orientación de la gestión de la institución hacia la mejora permanentemente del proceso de enseñanza-aprendizaje y el logro de la formación integral de los estudiantes. Así también considera los siguientes aspectos específicos a considerar:

- Visión común que se refleja en la elaboración de un proyecto educativo participativo, pertinente, inclusivo y enfocado en la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Diseño de un proyecto curricular que evidencie altas expectativas en relación a las competencias que los estudiantes desarrollarán; coherencia con el Proyecto Educativo Institucional (PEI), el Diseño Curricular Nacional (DCN) y las necesidades de la comunidad; adecuada progresión en el desarrollo de las competencias; y orientación para el desempeño de los docentes.

- Claridad en los roles, funciones y responsabilidades que los distintos actores tendrán en la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje, y participación de estos actores en la definición de los mismos.
- Clima institucional.



1.3.5.1. Teorías

Teoría de la mejora continúa

En cuanto a la mejora continua, Deming (citado por Gonzales, 2007) la define como un proceso que analiza cada parte de una labor sistemática dirigida a la calidad para detectar la problemática, conocerla y evitar futuros errores, y, una vez que se logren los objetivos propuestos, dejar establecida la mejora y continuar con el desarrollo del proceso.

Deming (1989) también afirma que mejora continua es un proceso constante de búsqueda de la perfección, la que nunca se logra, en un marco de calidad total.

En cuanto a la teoría de la mejora continua de Edward Deming, Bravo (2014) expone los siete pasos del proceso de mejoramiento:

1º Paso: Selección de los problemas, oportunidades de mejora

2º Paso: Cuantificación y subdivisión del problema

3º Paso: Análisis de las causas, raíces específicas.

4º Paso: Establecimiento de los niveles de desempeño exigidos (metas de mejoramiento).

5º Paso: Definición y programación de soluciones

6º Paso: Implantación de soluciones

7º Paso: Acciones de Garantía

El primer paso es la selección de los problemas: Este paso tiene como objetivo la identificación y escogencia de los problemas de calidad y productividad del departamento o unidad bajo análisis.

El segundo consiste en la cuantificación y subdivisión del problema u oportunidad de mejora seleccionada: El objetivo de este paso es precisar

mejor la definición del problema, su cuantificación y la posible subdivisión en sub-problemas o causas síntomas.

El tercer paso es el análisis de causas raíz específicas: El objetivo de este paso es identificar y verificar las causas raíces específicas del problema en cuestión, aquellas cuya eliminación garantizará la no recurrencia del mismo. Por supuesto, la especificación de las causas raíces dependerá de lo bien que haya sido realizado el paso anterior.

El cuarto radica en el establecimiento del nivel de desempeño exigido: El objetivo de este paso es establecer el nivel de desempeño exigido al sistema o unidad y las metas a alcanzar sucesivamente. Este es un paso poco comprendido y ha tenido las siguientes objeciones:

El establecimiento de metas se contradice con la filosofía de calidad total y con las críticas de Deming a la gerencia por objetivos.

No es posible definir una meta sin conocer la solución.

La idea es mejorar, no importa cuánto.

La meta es poner bajo control al proceso por tanto está predeterminada e implícita.

El quinto paso reside en el diseño y programación de soluciones: El objetivo de este paso es identificar y programar las soluciones que incidirán significativamente en la eliminación de las causas raíz.

El sexto paso es la implantación de soluciones: Este paso tiene dos objetivos:

Probar la efectividad de la(s) solución(es) y hacer los ajustes necesarios para llegar a una definitiva.

Teoría de la calidad total

Respecto de la teoría de la calidad total y mejora de la calidad, Joseph Juran (2004) considera que la calidad consiste en dos conceptos diferentes, pero relacionados entre sí:

Una forma de calidad está orientada a los ingresos, y consiste en aquellas características del producto que satisfacen necesidades del consumidor y, como consecuencia de eso producen ingresos. En este sentido, una mejor calidad generalmente cuesta más.

Una segunda forma de calidad estaría orientada a los costes y consistiría en la ausencia de fallas y deficiencias. En este sentido, una mejor calidad generalmente cuesta menos.

Juran señala que la administración para lograr calidad abarca tres procesos básicos: la planificación de la calidad, el control de la calidad y el mejoramiento de la calidad. Estos procesos son comparables a los que se han utilizado durante largo tiempo para administrar las finanzas. Su trilogía muestra cómo se relacionan entre sí dichos procesos.

Juran identifica los componentes de la revolución de la calidad en Japón de la siguiente manera:

Los directivos de más alto nivel se hicieron cargo de la administración para lograr calidad.

Capacitaron a toda la jerarquía en los procesos de la gestión de calidad

Intentaron mejorar la calidad a un ritmo revolucionario.

Le dieron participación a la mano de obra.

Agregaron metas de calidad en el plan empresarial.

Juran considera que Estados Unidos y otras naciones occidentales deberían adoptar estrategias similares a fin de alcanzar y mantener un nivel de calidad de orden internacional.

Juran sobre la gestión de la calidad total, se constituye en su firme defensor. La define como una colección de ciertas actividades relacionadas con la calidad:

La calidad llega a formar parte del plan de toda alta dirección.

Las metas de calidad se incorporan al plan empresarial.

Las metas ampliadas derivan del benchmarking: el énfasis está puesto en el consumidor y en la competencia; existen metas para el mejoramiento anual de la calidad.

Las metas se despliegan a los niveles de acción.

La capacitación se lleva a cabo a todos los niveles.

La medición se efectúa en cada área.

Los directivos analizan regularmente los progresos con respecto de las metas.

Se reconoce la performance superior.

Se replantea el sistema de recompensas.

Los puntos de vista de Juran acerca de la participación del trabajador: Juran tiene una poco favorable opinión de las campañas para exhortar a los empleados a resolver los problemas de calidad de las compañías. Constató hace algunas décadas que más del 85% de los problemas de calidad se originaban en los procesos directivos.

Juran estima que el Sistema Taylor, que consiste en separar la planificación de la ejecución, se ha vuelto obsoleto a causa de la mucha más amplia formación y capacitación del trabajador. Esta evolución ha

hecho posible delegar a los trabajadores algunas funciones que antes llevaban a cabo los planificadores y supervisores. Considera que el sistema Taylor debería ser reemplazado, y promueve la experimentación con varias opciones como: equipos de trabajadores autocontrolados, autoinspeccionados, autosupervisados y autodirigidos. Por otro lado, cree que los equipos autodirigidos llegarán a ser muy probablemente los principales sucesores del sistema Taylor.

Según Juran, ciertas prácticas que eran importantes en el pasado se deberían someter a un cambio profundo:

El ciclo de desarrollo de un producto debería ser reducido a través de la planificación participativa, la ingeniería conjunta y la capacitación de los planificadores en los métodos y herramientas de la administración para lograr calidad.

Robalino, N. y Taricuarima, R. (2013). Es necesario replantear las relaciones con el proveedor. La cantidad de proveedores debería ser reducida. Es necesario establecer una relación de cooperación con los vendedores seleccionados, sobre la base de una confianza mutua. La actitud antagónica tradicional debería ser suprimida. Se debería ampliar la duración de los contratos.

La capacitación debería estar orientada a los resultados antes que a los medios. El propósito fundamental de la capacitación debería ser el cambio de conducta más que la formación. Por ejemplo, los cursos de mejoramiento de la calidad tendrían que estar precedidos por la asignación a un proyecto específico. Por tanto, la misión de la capacitación estribaría en ayudar al equipo a completar el proyecto.

Teoría de la percepción según la teoría de Gestalt

Deming, E. (1989). “La percepción o la interpretación que le damos a las imágenes nos acompañan toda la vida”. Desde temprana edad, identificamos conceptos y situaciones que les vamos dando una definición que, con el paso del tiempo, van agudizando nuestros sentidos y aprendiendo a explorar más aún nuestro entorno.

Casassus, J. (2014). Concepto muy importante que está alojado en el mundo de la Psicología es la teoría de Gestalt, donde el todo no es solo la suma de las partes. Por eso vemos movimientos a partir de una secuencia de imágenes fijas, donde la percepción alude a la capacidad de integrar los estímulos provenientes del ambiente (interno y externo del organismo), organizarlos y darle sentido como totalidad. En términos concretos percibimos configuraciones de estímulos y no estímulos aislados.

Caballero, R. (2013) “Todas las leyes de la percepción tienen como finalidad ordenar los estímulos percibidos de acuerdo a distintos criterios. Además, nos permite facilitar la construcción del significado que poseen para la persona que está percibiéndolos”. Las leyes de la percepción más importantes son: proximidad, semejanzas, continuidad, cierre, simplicidad.

El docente de la carrera de Psicología, Héctor Suárez, agrega que “según la teoría psicológica de la Gestalt, desarrolladas por los psicólogos alemanes M. Wertheimer, W. Köhler y K. Koffka, el principio general por el cual se rige la percepción humana es el principio Figura-Fondo, el cual hace referencia que, en todo acto perceptual, vamos a distinguir una figura – que es lo que llama nuestra atención-, y un fondo que es el resto de los estímulos que estamos percibiendo en un momento dado”.

Sin darnos cuenta, convivimos diariamente con situaciones que rigen la teoría de Gestalt, como en imágenes, en la publicidad, en productos que consumimos e incluso cuando revisamos nuestras redes sociales; pero una mirada más amplia nos ayudará a tener una mayor percepción del mundo.

Teoría de la percepción directa de Gibson

El psicólogo estadounidense Gibson (1979) fue uno de los psicólogos más importantes del siglo XX en el campo de la percepción visual. La pregunta que trató de responder fue por qué vemos el mundo tal y como lo hacemos, y para ello enunció, entre otras, su teoría de las “affordances” (1966), las cualidades de un objeto o del entorno que nos dicen qué prestaciones nos pueden brindar ciertas cosas (por ejemplo, una sombra oscura nos permite protegernos del sol; un pomo, la acción de girar; una cuerda, la de tiras; un cojín grueso, la de sentarnos con comodidad). Las affordances nos dan pistas para entender lo que vemos. Gibson creía que “la sensación era percepción” y que, por tanto, no era necesario analizar lo que vemos. Por eso este planteamiento se llama percepción directa.

Gibson también creía que éramos capaces de interpretar lo que percibimos gracias a pistas del entorno que él llamó “invariantes”, elementos del patrón óptico (lo que perciben nuestros ojos en un instante determinado) que, aunque parezca que están en constante movimiento, interpretamos como estáticos, sean cuales sean nuestras acciones. Así aunque a veces parezca que los objetos se agrandan o se encogen, sabemos que no varían de tamaño, son “invariantes”.

Según González, J. (1997). “el diseño instruccional es el arte y ciencia aplicada de crear un ambiente instruccional y los materiales, claros y

efectivos, que ayudarán al alumno a desarrollar la capacidad para lograr ciertas tareas”

El profesor, mucho más que el mero transmisor de un discurso didáctico

Juran, J. M. (2004) El profesor, mucho más que el mero transmisor de un discurso didáctico Actualmente, ser un profesor en la educación e-learning va mucho más allá de dominar el contenido. Este debe contar con una serie de aptitudes para poder participar del diseño instruccional y para conseguir que este sea certero y eficaz:

López, C. (2014) “Es fundamental que conozca la base de las diferentes teorías y metodologías pedagógicas y de enseñanza (conductismo, constructivismo, taxonomía de Bloom, etc.)”

Tiene que ser capaz de definir objetivos coherentes y alcanzables para el programa educativo que va a impartir.

Ha de contar con facilidad para valorar y organizar los materiales y medios de los que dispone, para adaptarlos al curso y para aprovecharlos en beneficio del alumno.

Muñoz (2012) “Sus aptitudes y capacidades tecnológicas deben ser altas, para poder emplear los recursos digitales y las herramientas online que están a su alcance en el planteamiento y desarrollo del programa educativo en el que se va a apoyar”

Si dispone de ella, la virtud de la creatividad le será de gran ayuda, porque el e-learning presenta multitud de soluciones y de posibilidades para motivar al alumnado, para mantener su interés y para facilitar sus procesos de aprendizaje.

También será importante que sea lo suficientemente flexible para adaptar su plan de trabajo a las necesidades de cada momento, así como para llevar a cabo una atención más personalizada y enfocada a la tutorización continua. Esto también implica plantear soluciones para llevar a cabo procesos de evaluación que no requieran exclusivamente de la presencialidad.

Muchos modelos, pero una estructura común para cada diseño instruccional

Dice el refrán que “cada maestrillo tiene su librillo” y en diseño instruccional también ocurre lo mismo. Cada profesor de e-learning seguirá sus propios criterios a la hora de preparar su trabajo y de diseñar una estrategia digital que cubra todos sus objetivos de enseñanza. De hecho, hay multitud de modelos y de técnicas que se pueden utilizar en función de cada necesidad (principios de Merrill, modelo de Kemp, ASSURE, etc.), pero se puede decir que existe uno de ellos que, por su simplicidad y efectividad, está aceptado universalmente.

Nos referimos al modelo ADDIE. Actualmente es el empleado en multitud de procesos de diseño instruccional para la educación e-learning, pues está especialmente pensado para potenciar la enseñanza a partir de los recursos tecnológicos. Surgió a mediados de la pasada década de los 70 por iniciativa de la Universidad de Florida (EE. UU) en el contexto de la formación militar, pero con el tiempo ha evolucionado y se ha adaptado para responder a las necesidades actuales.

Su nombre se debe al acrónimo que forman sus fases, las cuales son lo suficientemente amplias y flexibles como para encajar en cada necesidad concreta. Aquí las detallamos:

Ruiz, M. (2009). Fase de análisis: Es el pilar que sustenta el resto de puntos del diseño instruccional. Como su nombre indica, implica analizar multitud de aspectos: las necesidades que va a tener el programa, su contenido, los recursos disponibles para su desarrollo, el perfil de los alumnos a los que va a ir destinado y la viabilidad de los objetivos que se establecen durante estos primeros pasos.

Fase de diseño: ¿Cómo vamos a hacer nuestro curso? Aquí lo que se busca es construir el armazón estructural que va a dar forma al programa que estamos preparando. Implica tener claros aspectos como la estrategia, el enfoque y el camino a seguir, los plazos fijados para conseguir cada objetivo, los recursos que se van a aprovechar...

Fase de desarrollo: Consiste básicamente en ponerse manos a la obra para crear los contenidos. Una vez que ya tenemos claro el estilo y la forma con la que queremos transmitir unos conocimientos concretos, el siguiente paso es preparar el material que se va a emplear y adaptarlo a las posibilidades que nos ofrece la educación e-learning.

Valencia (2019) Fase de implementación: Cuando ya se ha fijado el fin a perseguir, el camino está bien marcado y el material está listo y disponible, es el momento de poner en marcha el curso. Hay que tener en cuenta que todo el trabajo que se ha hecho hasta este momento ha sido para que esta fase se pueda desarrollar correctamente, pero a su vez es muy importante que la forma de enseñar encaje perfectamente con el enfoque previamente dado y con las herramientas que se emplean.

Fase de evaluación: Es el último paso y el que va a medir la eficacia de todo el proceso de diseño instruccional que se ha llevado a cabo. Incluye tanto el proceso de evaluación para calificar los conocimientos que han

adquirido los alumnos, así como fórmulas para que estos valoren la idoneidad del programa que han seguido y la labor del docente para el diseño instruccional e-learning

En definitiva, el diseño instruccional implica toda la labor previa que debe hacer un profesor para crear un mapa de ruta metodológico, con el que pueda poner en práctica un programa educativo que tenga unos objetivos concretos. Permite seguir una estrategia bien definida y no perderse a lo largo de todo el proceso, lo cual es de agradecer en la educación e-learning, donde los recursos y las opciones disponibles son abundantes y, en algunos casos, complejos.

Ulloa, J., Nail, O., Castro, A. y Muñoz, M. (2012). Precisamente, las peculiaridades de la educación a distancia pueden imponer a más de uno a la hora de intentar adaptar sus metodologías tradicionales al nuevo entorno digital. Por fortuna, en CAE (Computer Aided E-Learning) contamos con herramientas especialmente pensadas para facilitar esta transición. Entre ellas, la plataforma LCMS (Learning Content Management System) Voluxion, la cual destaca por ser la forma de enseñanza y de aprendizaje de idiomas más avanzada del mercado.

Voluxion está preparada para aprovechar la tecnología más moderna y para potenciar las funcionalidades y los sistemas de comunicación que son esenciales en el desarrollo eficaz de los procesos de gestión de la formación. De esta forma, está especialmente destinada para los centros o academias de enseñanza de idiomas, y puede marcar la diferencia al permitir que los docentes diseñen sus propios contenidos interactivos y que los adapten en función de las necesidades de sus alumnos.

Vargas, D. (2010). Así, Voluxion está revolucionando la manera de afrontar los diseños instruccionales y por ello le invitamos a informarse sobre todo lo que le puede ofrecer para su academia o centro de idiomas. Consúltenos sin compromiso y descubra la forma más sencilla de poner en práctica una enseñanza e-learning moderna, eficaz y productiva.

1.3.5.2. Dimensiones

González, J. (1997). “Se define como las características subdivididas de la variable. Indicador - Es la propiedad de la variable susceptible de ser medida” (P.166)

El Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica (IPEBA, 2014) propone estándares en cuanto a la dirección institucional, los que se considerarán dimensiones en esta investigación:

Proyecto educativo institucional

Gaya (2019) “Consiste en definir participativamente la misión, visión, objetivos estratégicos y valores, tomando como eje la inclusión, la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje y el desarrollo de las competencias de los estudiantes en todas las áreas curriculares. Traducir la visión sobre la mejora que se desea lograr, en un proyecto educativo institucional que toma en cuenta las características y necesidades de todos los estudiantes y de la comunidad. Utilizar el proyecto educativo para desarrollar una propuesta pedagógica y de gestión coherente con la mejora que queremos lograr en el proceso de enseñanza-aprendizaje” (p.234).

Proyecto curricular

Consiste en desarrollar un proyecto curricular coherente con la misión, visión, objetivos estratégicos y valores de la institución, el DCN y las necesidades regionales y locales, con altas expectativas sobre el desempeño de todos los estudiantes que orientan el desarrollo de competencias en cada grado/ciclo y área curricular, que brinde orientaciones para el desarrollo de estrategias pedagógicas efectivas acordes a las competencias y a la diversidad de nuestros estudiantes.

Fases del Proyecto educativo escolar

Moreno (2015) Las fases para la realización del Proyecto educativo escolar son:

Fase 1 PREPARACIÓN. Se refiere al marco teórico del proyecto del plantel.

Fase 2 DIAGNOSTICO. Es la descripción analítica del estado actual del plantel, síntesis histórica del plantel, diagnóstico: logros y problemas, alternativas de solución, visión de futuro.

Fase 3 DISEÑO. Se trata del planteamiento del problema seleccionado, objetivos, compromisos, estrategias de solución seguimiento y evaluación., recursos, apoyos.

Fase 4 CONSTRUCCIÓN DE VIABILIDAD. Consiste en la revisión de los avances, ajustes al proyecto, gestión de los recursos, concreción documental para efectos de seguimiento, conformar equipos de trabajo, cronograma de actividades.

Fase 5 OPERACIÓN Y SEGUIMIENTO. Incluye los informes de seguimiento del proyecto educativo, reuniones de análisis de seguimiento.

Fase 6 EVALUACIÓN. A través de reuniones de evaluación colectiva, ajustes de reformulación del proyecto educativo institucional.

Estilos de liderazgo

Calle (2019) Consiste en asegurar la participación de los miembros de la comunidad educativa en la definición de la organización, roles y funciones que nos permita avanzar en la ruta que hemos trazado para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Implementar mecanismos para asegurar que todos los miembros de la comunidad educativa tengamos claridad sobre cómo nuestros roles, funciones y responsabilidades se articulan para dar soporte a la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje. Implementar estrategias para desarrollar un clima institucional de confianza y respeto que permita identificar factores que facilitan y dificultan nuestro trabajo y mejorar nuestro desempeño.

1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.4.1. Problema general

¿Cuál es la percepción de los padres de familia sobre la dirección institucional de la institución Educativa N° 64005 “Francisco Bolognesi” Pucallpa- 2021?

1.4.2. Problemas específicos

1.4.2.1. ¿Cuál es la percepción de los padres de familia sobre la dimensión Proyecto educativo institucional?

1.4.2.2. ¿Cuál es la percepción de los padres de familia sobre la dimensión Proyecto curricular?

1.4.2.3. ¿Cuál es la percepción de los padres de familia sobre la dimensión Estilos de liderazgo?

1.5. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.5.1. Objetivo general

Determinar la percepción de los padres de familia sobre la dirección institucional de la institución Educativa N° 64005 “Francisco Bolognesi”, Pucallpa- 2021.

1.5.2. Objetivos específicos

1.5.2.1. Determinar la percepción de los padres de familia sobre la dimensión Proyecto educativo institucional.

1.5.2.2. Determinar la percepción de los padres de familia sobre la dimensión Proyecto curricular.

1.5.2.3. Determinar la percepción de los padres de familia sobre la dimensión Estilos de liderazgo.

1.6. SISTEMA DE HIPÓTESIS

1.6.1. Hipótesis general

Debido a la naturaleza invariable de esta investigación, no posee hipótesis.

1.7. VARIABLES

- Variable única

Dirección institucional.

Dimensiones:

Proyecto educativo institucional.

Proyecto curricular.

Estilos de liderazgo.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Dirección institucional	Proyecto educativo institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Definimos participativamente nuestra misión, visión, objetivos estratégicos y valores, tomando como eje la inclusión, la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje y el desarrollo de las competencias de los estudiantes en todas las áreas curriculares. - Traducimos la visión sobre la mejora que queremos lograr, en un proyecto educativo institucional que toma en cuenta las características y necesidades de todos los estudiantes y de la comunidad. - Utilizamos nuestro proyecto educativo para desarrollar una propuesta pedagógica y de gestión coherente con la mejora que queremos lograr en el proceso de enseñanza-aprendizaje. 	(2): SI (1): NO
	Proyecto curricular	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollamos un proyecto curricular coherente con la misión, visión, objetivos estratégicos y valores de la institución, el DCN y las necesidades regionales y locales. - Desarrollamos un proyecto curricular con altas expectativas sobre el desempeño de todos los estudiantes que orientan el desarrollo de competencias en cada grado/ciclo y área curricular. - Desarrollamos un proyecto curricular que brinda orientaciones para el desarrollo de estrategias pedagógicas efectivas acordes a las competencias y a la diversidad de nuestros estudiantes. 	
	Estilos de liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> - Aseguramos la participación de los miembros de la comunidad educativa en la definición de la organización, roles y funciones que nos permita avanzar en la ruta que hemos trazado para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje. - Implementamos mecanismos para asegurar que todos los miembros de la comunidad educativa tengamos claridad sobre cómo nuestros roles, funciones y responsabilidades se articulan para dar soporte a la mejora del proceso de enseñanza aprendizaje. - Implementamos estrategias para desarrollar un clima institucional de confianza y respeto que nos permita identificar factores que facilitan y dificultan nuestro trabajo y mejorar nuestro desempeño. 	

1.8. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

Desde el punto de vista teórico científico, nuestra investigación resalta la importancia que tiene de profundizar el análisis sobre la dirección institucional que es un nuevo paradigma en el cual los principios generales de la administración y la gestión se aplican al campo específico de la educación. Por tanto, la dirección institucional se enriquece con los desarrollos teórico- prácticos de estos campos del saber. Hoy se le considera una disciplina aplicada, un campo de acción, cuyo objeto de estudio es la organización del trabajo en instituciones que cumplen una función educativa.

La dirección institucional data de los años sesenta en Estados Unidos, de los años setenta en el Reino Unido y de los años ochenta en América Latina. Es una disciplina de reciente desarrollo, que tiene aún bajos niveles de especificidad, que por ser aún una disciplina en gestación se constituye en fuerte relación entre teoría y práctica. No se trata por tanto de una disciplina teórica. Su contenido disciplinario está determinado tanto por los contenidos de la gestión como por la cotidianidad de su práctica.

En el aspecto científico, los resultados de esta investigación podrán sistematizarse y luego ser incorporados al campo de las ciencias de la educación ya que se estaría demostrando la variable que se estudia.

En el aspecto metodológico, se justifica porque los métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos que se emplearán en la investigación, pasados por el tamiz de la validez y confiabilidad, podrán ser utilizados en otros trabajos.

Y en el aspecto social, se justifica porque los directos beneficiarios de esta investigación son los escolares, maestros y padres de familia de la comunidad de la institución educativa donde se ha desarrollado el estudio.

Por tanto, este trabajo pretende impulsar influencias positivas para mejorar y lograr el conocimiento de una dirección institucional la que se plantea en la presente tesis en marcado en los parámetros de una investigación seria y pertinente.

1.9. VIABILIDAD

El proyecto de tesis es viable o es factible de poder ejecutarse. En tal sentido se ha planificado el tiempo en que puede durar la investigación, de igual manera los recursos humanos y financieros para realizar la investigación y se ha evaluado si estos son los suficientes para llevar a buen término.

1.10. LIMITACIONES

No existe limitación alguna para el desarrollo de esta investigación.

CAPÍTULO II

MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. MATERIALES

De gabinete : Fichas, papel bond A-4, lapiceros, fólderes y correctores.

De campo : Fotocopias, impresiones y sobres manila, cámara fotográfica.

2.2. DEFINICIONES CONCEPTUALES

Aulas: Es el espacio donde se desarrolla el proceso de enseñanza-aprendizaje formal, independientemente del nivel académico o de los conocimientos impartidos en cada uno de ellos.

Calidad: Se define como el conjunto de características inherentes a un producto o servicio que cumple los requisitos para satisfacer las necesidades preestablecidas.

Dirección: Es la acción y efecto de dirigir (llevar algo hacia un término o lugar, guiar, encaminar las operaciones a un fin, regir, dar reglas, aconsejar u orientar). El concepto tiene su origen en el vocablo latino directio.

Dirección institucional: Visión compartida sobre la orientación de la gestión de la institución hacia la mejora permanentemente del proceso de enseñanza-aprendizaje y el logro de la formación integral de los estudiantes.

Gestión educativa: proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas.

Indicador: Es una acción observable y susceptible de ser medida que permiten determinar el nivel de cumplimiento de los estándares establecidos.

Invariable: Que no varía o no puede variar.

Padres: Es ser un modelo por seguir; un modelo de integridad, moralidad, e incondicionalidad para sus hijos; educándoles en valores, principalmente con su ejemplo; el cual es la mejor enseñanza para ellos.

Teorías: (del griego theōría) es un sistema lógico-deductivo (o inductivo) constituido por un conjunto de hipótesis, un campo de aplicación

2.3. MÉTODO

El método de investigación fue hipotético deductivo, porque se partió de generalizaciones que se demostraron desmembrándolas en sus partes y se obtuvo conclusiones, como lo refieren Llanos y Fernández (2005).

2.4. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación es no experimental pues se evitó la manipulación de variable alguna, representando su realidad tal como se manifestará (Hernández, Fernández y Baptista, 2008).

2.5. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño planteado de investigación es descriptivo transeccional, porque se indaga la incidencia de los niveles, en este caso, de una variable en una muestra determinada (Hernández, Fernández y Baptista; 2008):

Chiroque, S. (2004). "Es aquel que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Se basa fundamentalmente en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos" (p.678).

2.6. POBLACIÓN MUESTRAL

Estará conformada por 232 padres de familia de la institución educativa N° 64005 "Francisco Bolognesi".

Para Barrientos, P. (2005). “La población se refiere a todos los seres vivos del mismo grupo o especie, que viven en un área geográfica particular”.(p.16)

Muestra

La muestra estará compuesta por el 40% de la población, equivalente a 93 padres de familia.

Según Muñoz (2012) una muestra “es una parte o una porción de un producto que permite conocer la calidad del mismo”

Muestreo

Se utilizó el muestreo no probabilístico Chiroque, S. (2004) “es una técnica de muestreo donde las muestras se recogen por medio de un proceso que no les brinda a todos los individuos de la población las mismas oportunidades de ser seleccionados” (p.436).

2.7. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

En concordancia con Chiroque (2005), la técnica y los instrumentos serán los siguientes:

Técnica

La técnica será la encuesta, que permitió reunir, de manera sistemática, datos sobre el tema de estudio, a través del contacto directo e indirecto con los docentes que formaron parte de la muestra

Instrumentos

El instrumento a utilizar serán dos cuestionarios, se elaborará uno para cada variable.

Los instrumentos se validarán mediante juicio de expertos y su confiabilidad se determinará a través del alfa de Cronbach, en coherencia con lo manifestado por Hernández, Fernández y Baptista (2008).

2.8. TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS

La metodología de análisis y presentación de datos será la siguiente:

Recolección de datos a través de los instrumentos y procesamiento de éstos en cuadros de distribución de frecuencias y sus gráficos respectivos, procesando la estadística descriptiva en IBM Statistics SPSS 22.0 y Minitab 17.

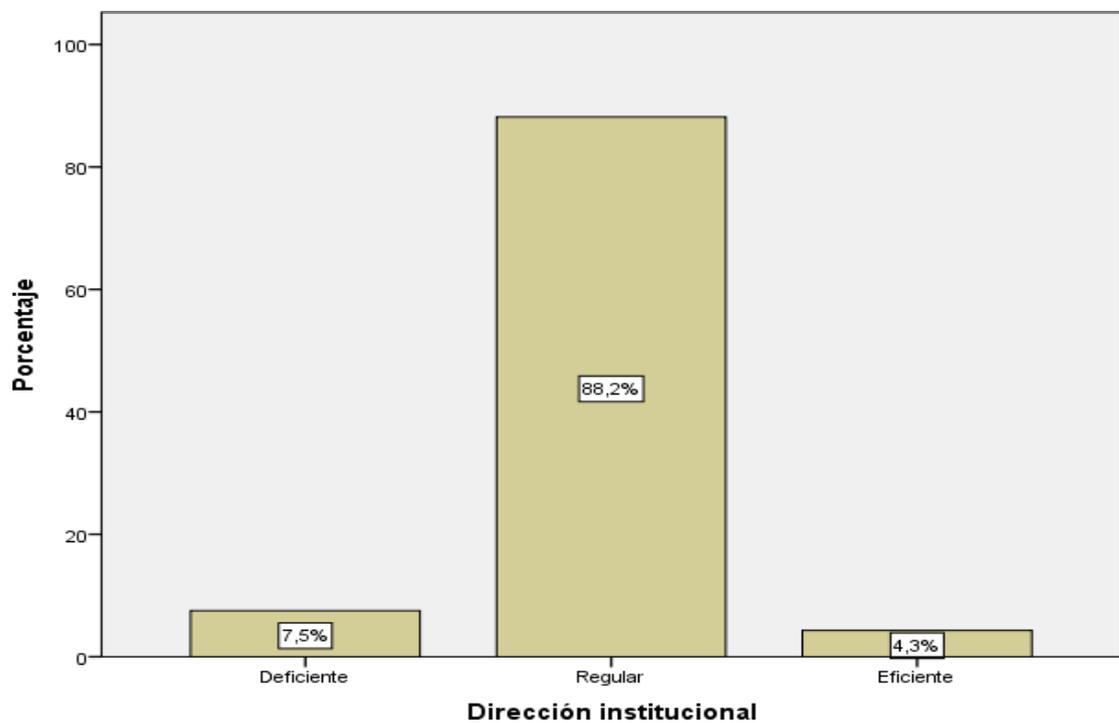
CAPÍTULO IV RESULTADOS

Tabla 1. Distribución de frecuencias: Dirección institucional

Escala	fi	%
Deficiente	7	7,5
Regular	82	88,2
Eficiente	4	4,3
Total	93	100,0

Fuente: Anexo 3.

Gráfico 1. Dirección institucional



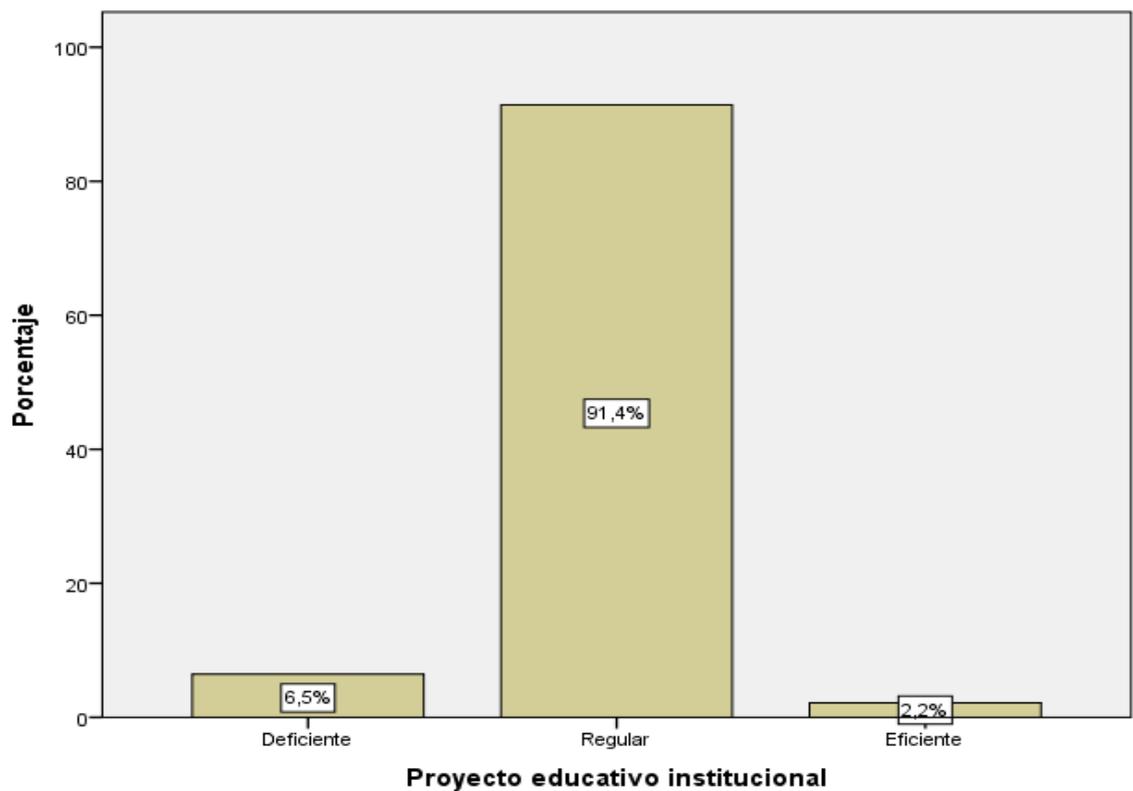
Fuente: Tabla 1.

La tabla y su gráfico muestran que, del total de la muestra, el 88.2% percibe que la dirección institucional en la sede de estudio es Regular, 7.5% que es Deficiente y 4.3% que es Eficiente.

Tabla 2. Distribución de frecuencias: Proyecto educativo institucional

Escala	fi	%
Deficiente	6	6,5
Regular	85	91,4
Eficiente	2	2,2
Total	93	100,0

Fuente: Anexo 3.

Gráfico 2. Proyecto educativo institucional

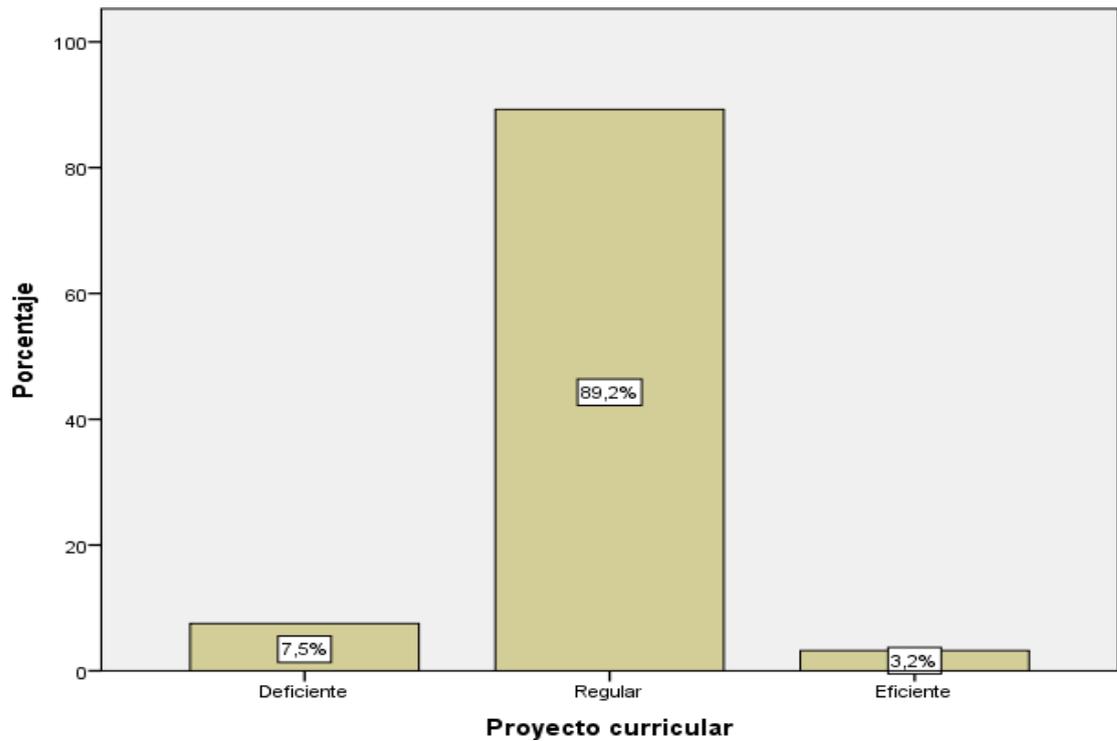
Fuente: Tabla 2.

La tabla y su gráfico muestran que, del total de la muestra, el 91.4% percibe que la dimensión Proyecto educativo institucional en la sede de estudio es Regular, 6.5% que es Deficiente y 2.2% que es Eficiente.

Tabla 3. Distribución de frecuencias: Proyecto curricular

Escala	fi	%
Deficiente	7	7,5
Regular	83	89,2
Eficiente	3	3,2
Total	93	100,0

Fuente: Anexo 3.

Gráfico 3. Proyecto curricular

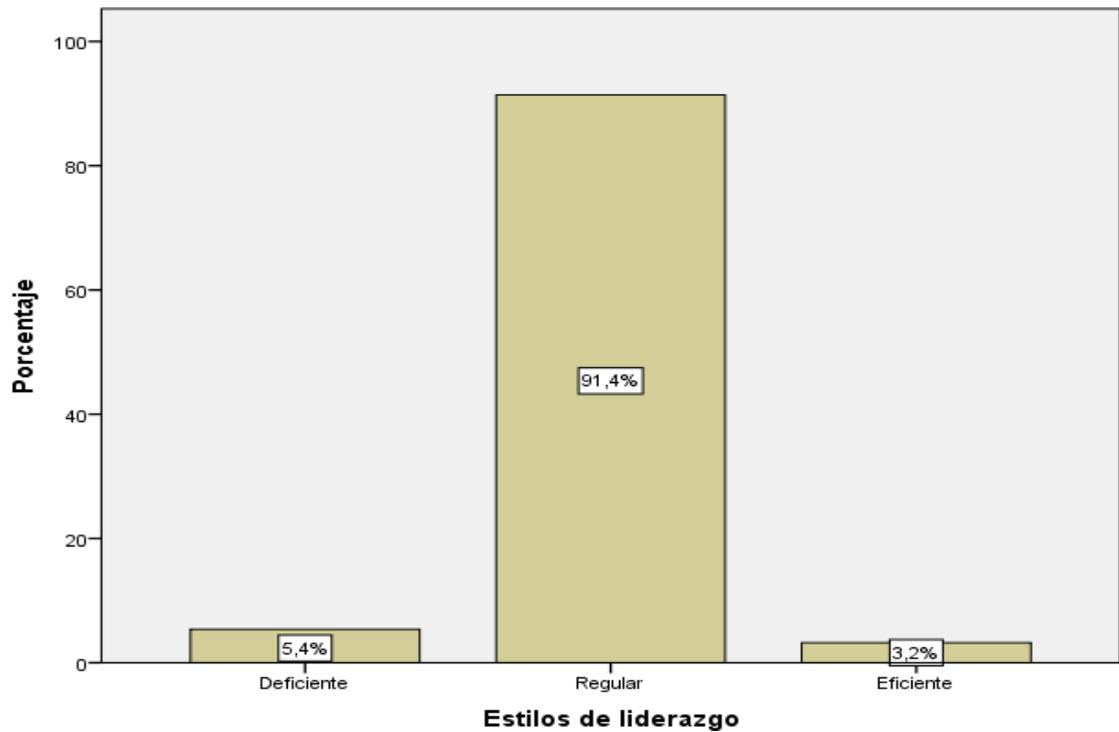
Fuente: Tabla 3.

La tabla y su gráfico muestran que, del total de la muestra, el 89.2% percibe que la dimensión Proyecto curricular en la sede de estudio es Regular, 7.5% que es Deficiente y 3.2% que es Eficiente.

Tabla 4. Distribución de frecuencias: Estilos de liderazgo

Escala	fi	%
Deficiente	5	5,4
Regular	85	91,4
Eficiente	3	3,2
Total	93	100,0

Fuente: Anexo 3.

Gráfico 4. Estilos de liderazgo

Fuente: Tabla 4.

La tabla y su gráfico muestran que, del total de la muestra, el 91.4% percibe que la dimensión Estilos de liderazgo en la sede de estudio es Regular, 5.4% que es Deficiente y 3.2% que es Eficiente.

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Discusión

Siendo la necesidad primordial de la investigación conocer cuál es la percepción de los padres de familia acerca de la dirección institucional en la sede de estudio, se encontró que ésta es Regular.

La tabla 1 evidencia que en cuanto a la variable en general, los padres de familia perciben que la visión compartida del directivo no está adecuadamente direccionada a mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes, es por ello que refieren que se encuentra en un nivel Regular.

Esto puede ser consecuencia de lo mencionado por Ulloa, J., Nail, O., Castro, A. y Muñoz, M. (2012), que afirman que los directores se preocupan de variables externas a los procesos de enseñanza aprendizajes de sus alumnos y les atribuyen a éstas mayor importancia en los procesos de gestión.

Es en este punto en que se debe adoptar aportes, como el de la mejora continua, Deming (citado por Gonzales, 2007) que refiere que debemos analizar cada parte del proceso con el objetivo de encontrar la problemática, conocerla y evitar futuros errores, y, una vez que se logren los objetivos propuestos, dejar establecida la mejora y continuar con el desarrollo del proceso.

Las tablas 2, 3 y 4 muestran que estas deficiencias repercuten en cada aspecto de la dirección institucional, ya que todas las dimensiones,

se perciben en el mismo nivel, es decir, que no existe una visión común y menos se refleja en el proyecto educativo institucional, así también, no se ha desarrollado curricular que se proyecte al logro total de las competencias por parte de los estudiantes y, no se evidencia un estilo de liderazgo que favorezca la participación de los miembros de la institución y de los miembros de la comunidad en la definición de la organización, roles y funciones que no obstaculicen la ruta para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje, tal como lo menciona Calixto, E. (2014), quien obtuvo que el liderazgo obtenido en su institución, sede de estudio, no era el adecuado.

Estos resultados corroboran lo obtenido por Robalino, N. y Taricuarima, R. (2013), que refieren que la gestión institucional repercute en el desempeño docente y en consecuencia la enseñanza-aprendizaje de los estudiantes.

CONCLUSIONES

Al término de la investigación, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

1. Los padres de familia perciben la dirección institucional de la institución Educativa N° 64005 “Francisco Bolognesi”, Pucallpa- 2021, como Regular, como se muestra en la tabla 1.
2. Los padres de familia perciben la dimensión Proyecto educativo institucional de la institución Educativa N° 64005 “Francisco Bolognesi”, Pucallpa- 2021, como Regular, como se muestra en la tabla 2.
3. Los padres de familia perciben la dimensión Proyecto curricular de la institución Educativa N° 64005 “Francisco Bolognesi”, Pucallpa- 2021, como Regular, como se muestra en la tabla 3.
4. Los padres de familia perciben la dimensión Estilos de liderazgo de la institución Educativa N° 64005 “Francisco Bolognesi”, Pucallpa- 2021, como Regular, como se muestra en la tabla 4.

SUGERENCIAS

1. A los directivos de la institución Educativa N° 64005 “Francisco Bolognesi” Pucallpa”, considerar los resultados en esta investigación para mejorar en todos los aspectos posibles, dada la ineficiencia percibida por los padres de los estudiantes, en su mayoría.
2. A los docentes de la institución Educativa N° 64005 “Francisco Bolognesi” Pucallpa”, permitir la innovación en los procesos y metas institucionales que garanticen una adecuada dirección y beneficie el clima y demás aspectos consecuentes.
3. Mejorar la comunicación interna y con las familias. En cualquier centro escolar ésta es un área fundamental de la gestión escolar.
4. La dirección escolar efectiva es aquella que transmite pasión, que contagia a su comunidad educativa para trabajar por los aprendizajes de los estudiantes, plasma los objetivos y el sentido de los mismos en todo, establece un clima de confianza y de trabajo porque todos comparten una intencionalidad pedagógica.
5. Ser efectiva: La razón de ser de todo centro educativo es lograr que los estudiantes aprendan, las competencias que les permitan desenvolverse con mayores probabilidades de éxito en la vida.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barrientos, P. (2005). La investigación científica. Lima, Ugraph.
- Bazalar, R. y Cervera, M. (2014). “La práctica de valores humanos en los docentes de educación religiosa”, Consensus 19 (1). Artículo científico. Lima: Universidad Femenina del Sagrado Corazón.
- Benois, N. (2011), en su tesis de maestría “Formación de actitudes y valores en ética profesional en futuros licenciados en educación”. Tesis. México: Universidad Autónoma de Yucatán.
- Barragán, A. (2014), en su tesis “Ética profesional de los estudiantes de las licenciaturas en Comunicación”. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Bravo, I. (2014). Cómo administrar con el Método Deming. Recuperado el 11 de marzo del 2015; de prezi.com/sqh4ykje90mo
- Calixto, E. (2014). “Estilos de liderazgo y gestión educativa de los directores de las instituciones educativas del distrito de Yarinacocha, Ucayali, 2013”. Tesis. La Libertad: Universidad César Vallejo.
- Caballero, R. (2013). “El “buen docente”: estudio cualitativo desde las percepciones de egresados de educación secundaria”. Tesis. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Calle (2019) “La direcciones en las escuelas y los métodos de enseñanza para mejorar la continua formación académica de

los estudiantes en el Perú”

Casassus, J. (2014). “La gestión educativa en América Latina: Problemas y paradigmas”. En Gestión educativa. Recuperado el 23 de febrero del 2016. Disponible en <http://www.micentroeducativo.pe/>

Chiroque, S. (2004). Diseño y análisis de técnicas e instrumentos de investigación. Ñaña, Universidad Peruana Unión.

Diaz (2019) Diseño curricular y estrategias de enseñanza y aprendizaje en el mundo de la Universidad del Pacifico Lima.

Deming, E. (1989). Calidad, productividad y competitividad. España: Ed. Díaz deSantos S.A.

Elera, R. (2010). “Gestión institucional y su relación con la calidad del servicio en una institución educativa pública de Callao”. Tesis. Lima: Universidad SanIgnacio de Loyola.

Frisancho, S (2011), “La Educación ética en el Perú. A portes de la psicología evolutiva”. Palestra. Pontifica Universidad Católica del Perú

Gaya (2019) “La interindisciplinariedad en el proceso de las direcciones en Mexico Ed. Santos S.A”

Gibson (1979) “Psicología en el desarrollo de la percepción de los estudiantes en proceso de identidad en las Instituciones Educativas de la Molina - Peru”

Giugni, P. (2012). “Joseph Juran”. Artículo. Recuperado el 3 de agosto del 2013, de La calidad como filosofía de gestión; disponible en www.pablogiugni.con.ar

González, J. (1997). "Reflexiones sobre la ética profesional". La ética profesional del psicólogo/Coloquio, México: Facultad de Psicología, UNAM.

Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica (2011). *Modelo de acreditación de la calidad de la gestión educativa de instituciones de educación básica regular*. Lima: IPEBA.

Joseph, J. (2004). *Arquitecto de la Calidad: La autobiografía del Dr. Joseph M. Juran*. New York: McGraw-Hill.

López, C. (2014). "Sistema de actividades con enfoque de mejora continua en la percepción docente acerca del planeamiento estratégico: Instituciones educativas Francisco Bolognesi y Agropecuario, Pucallpa, 2013". Tesis. La Libertad: Universidad César Vallejo.

Muñoz (2012) "Análisis estadísticos de la población en edad escolar y la relación con la dirección en las Instituciones Educativas en mejora continua de la Calidad Educativa en el Perú"

Moreno (2015) "Edad poblacional de una encuesta para realizar el muestreo en las bases de datos de la Universidad de Granada en México"

MINEDU (2020) Ministerio de Educación del Perú-Lima 2020.

Robalino, N. y Taricuarima, R. (2013). "Gestión institucional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa N° 64999-Yarinacocha- 2013". Tesis. Ucayali: Universidad Nacional de Ucayali.

- Ruiz, M. (2009). "La gestión institucional del IEAEY y su incidencia en la educación de jóvenes y adultos maya hablantes en contextos bilingües: Maya- Castellano". Tesis. Bolivia: Universidad Mayor de San Simón.
- Ulloa, J., Nail, O., Castro, A. y Muñoz, M. (2012). "Problemas de gestión asociados al liderazgo como función directiva". Artículo científico. Chile: Universidad de Chile, Universidad Católica de Valparaíso y Universidad de Concepción.
- Vargas, D. (2010). "Gestión pedagógica del trabajo docente a través de grupos cooperativos". Tesis. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Valencia (2019) "Gestion pedagógica y su relación con la dirección institucional de los colegios nacionales de Lima Metropolitana 2019"

ANEXOS

ANEXO 01

Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	Dimensiones	Método de estudio
<p>General ¿Cuál es la percepción de los padres de familia sobre la dirección institucional de la institución Educativa N° 64005 “Francisco Bolognesi”, Pucallpa- 2016?</p>	<p>General Determinar la percepción de los padres de familia sobre la dirección institucional de la institución Educativa N° 64005 “Francisco Bolognesi”, Pucallpa-2016.</p>	<p>Dirección institucional Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proyecto educativo institucional - Proyecto curricular - Estilos de liderazgo 	<p>Método Inductivo deductivo</p> <p>Tipo No experimental</p> <p>Diseño Descriptivo transeccional.</p> <p>Población 232 padres de familia.</p> <p>Muestra 93 padres de familia</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p> <p>Tratamiento de datos Procesamiento en cuadros de distribución de frecuencias y sus gráficos respectivos.</p>
<p>Específicos ¿Cuál es la percepción de los padres de familia sobre la dimensión Proyecto educativo institucional?</p> <p>¿Cuál es la percepción de los padres de familia sobre la dimensión Proyecto curricular?</p> <p>¿Cuál es la percepción de los padres de familia sobre la dimensión Estilos de liderazgo?</p>	<p>Específicos Determinar la percepción de los padres de familia sobre la dimensión Proyecto educativo institucional.</p> <p>Determinar la percepción de los padres de familia sobre la dimensión Proyecto curricular.</p> <p>Determinar la percepción de los padres de familia sobre la dimensión Estilos de liderazgo.</p>		

ANEXO 02

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA
CALIDAD EN LA EDUCACION

CUESTIONARIO: PERCEPCIÓN DE LA DIRECCIÓN INSTITUCIONAL

Estimado padre de familia: Este instrumento pretende recoger su percepción acerca de cómo se desarrolla la labor directiva en la institución educativa en la cual es usted padre de familia. Es anónimo, por lo que te pedimos responsabilidad en la respuesta, marcando con un aspa (X) debajo de la opción que consideres correcta.

Nº	Reactivo	Sí	Regular/ A veces	No
Construcción participativa del proyecto educativo				
1	Se ha definido participativamente la misión, visión, objetivos estratégicos y valores, tomando como eje la inclusión y la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes en todas las áreas curriculares.			
2	Se ha definido participativamente la misión, visión, objetivos estratégicos y valores, tomando como eje el desarrollo de las competencias de los estudiantes en todas las áreas curriculares.			
3	Se ha traducido la visión sobre la mejora que se quiere lograr, en un proyecto educativo institucional que toma en cuenta las características y necesidades de todos los estudiantes y de la comunidad.			
4	Se utiliza el proyecto educativo para desarrollar una propuesta pedagógica y de gestión coherente con la mejora que se quiere lograr en el proceso de enseñanza aprendizaje.			
5	Se ha construido el plan anual de trabajo con la participación de docentes y padres de familia, en coherencia con las aspiraciones de la comunidad educativa.			
6	Se ha actualizado el reglamento interno de la institución educativa con la participación de docentes y padres de familia y en función de las necesidades y aspiraciones de la comunidad educativa.			
7	Se ha iniciado el año escolar con la participación masiva se los padres de familia, el estudiantado y el profesorado, gracias a la iniciativa de la dirección de la institución.			
Coherencia currículo-expectativa de los escolares				

8	Se desarrolla un proyecto curricular coherente con la misión, visión, objetivos estratégicos y valores de la institución, el DCN y las necesidades regionales y locales.			
9	Se desarrolla un proyecto curricular con altas expectativas sobre el desempeño de todos los estudiantes que orientan el desarrollo de competencias en cada grado/ciclo y área curricular.			
10	Se desarrolla un proyecto curricular que brinda orientaciones para el desarrollo de estrategias pedagógicas efectivas acordes a las competencias y a la diversidad de nuestros estudiantes.			
11	Se ha considerado la participación de toda la comunidad educativa en la construcción de la programación curricular anual.			
12	Considera que la plana docente coordina de manera total la preparación del currículo institucional, ajustándola a la realidad escolar en la que se desempeñan sus hijos.			
13	Considera que la dirección de la institución está cumpliendo con cuidar que se cumpla el desarrollo de la enseñanza aprendizaje con el total de horas y aprovechando al máximo el tiempo de clase.			
14	La dirección de la institución cuida de que lo que aprenden sus hijos, según el currículo, le sea útil durante los estudios y después de estos.			
Liderazgo participativo				
15	Se asegura la participación de los miembros de la comunidad educativa en la definición de la organización, roles y funciones que permita avanzar en la ruta que se ha trazado para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.			
16	Se implementa mecanismos para asegurar que todos los miembros de la comunidad educativa tengan claridad sobre cómo nuestros roles, funciones y responsabilidades se articulan para dar soporte a la mejora del proceso de enseñanza aprendizaje.			
17	Considera que la dirección de la institución educativa ha desarrollado acciones para lograr el compromiso de otras entidades y empresas de la comunidad para que contribuyan con los procesos educativos de sus hijos.			
18	Se implementa estrategias para desarrollar un clima institucional de confianza y respeto que permita identificar factores que facilitan y dificultan el trabajo y mejorar el desempeño.			
19	Existen mecanismos implementados y consensuados por la comunidad educativa de la institución para reconocer la labor y aportes de docentes, personal administrativo, alumnos y padres de familia.			
20	Se respetan las funciones de cada estamento de la institución (directivos, docentes, padres de familia y estudiantes), recibiendo orientación permanente de la dirección de la institución educativa.			

		Considera que la dirección de la institución está cumpliendo con cuidar que se cumpla el desarrollo de la enseñanza aprendizaje con el total de horas y aprovechando al máximo el tiempo de clase.																		
		La dirección de la institución cuida de que lo que aprenden sus hijos, según el currículo, le sea útil durante los estudios y después de estos.																		
	Liderazgo participativo	Se asegura la participación de los miembros de la comunidad educativa en la definición de la organización, roles y funciones que permita avanzar en la ruta que se ha trazado para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.																		
		Se implementa mecanismos para asegurar que todos los miembros de la comunidad educativa tengan claridad sobre cómo nuestros roles, funciones y responsabilidades se articulan para dar soporte a la mejora del proceso de enseñanza aprendizaje.																		
		Considera que la dirección de la institución educativa ha desarrollado acciones para lograr el compromiso de otras entidades y empresas de la comunidad para que contribuyan con los procesos educativos de sus hijos.																		
		Se implementa estrategias para desarrollar un clima institucional de confianza y respeto que permita identificar factores que facilitan y dificultan el trabajo y mejorar el desempeño.																		
		Existen mecanismos implementados y consensuados por la comunidad educativa de la institución para reconocer la labor y aportes de docentes, personal administrativo, alumnos y padres de familia.																		
		Se respetan las funciones de cada estamento de la institución (directivos, docentes, padres de familia y estudiantes), recibiendo orientación permanente de la dirección de la institución educativa.																		

FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 3. Base de datos

Nº	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL									PROYECTO CURRICULAR								ESTILOS DE LIDERAZGO								DIRECCIÓN INSTITUCIONAL		
	1	2	3	4	5	6	7	P	N	8	9	10	11	12	13	14	P	N	15	16	17	18	19	20	P	N	T	N
1	1	2	2	2	2	2	1	12	2	2	2	1	1	3	1	1	11	2	2	2	2	2	1	2	11	2	34	2
2	2	2	1	1	1	2	1	10	1	2	1	1	2	1	1	2	10	1	1	3	1	2	2	1	10	2	30	1
3	2	2	2	2	2	3	1	14	2	3	1	1	2	2	1	2	12	2	2	2	2	3	2	2	13	2	39	2
4	2	1	2	1	2	2	2	12	2	2	1	2	2	2	2	3	14	2	3	2	2	2	3	2	14	2	40	2
5	2	2	3	2	2	2	2	15	2	2	1	2	3	3	2	2	15	2	2	2	3	2	2	2	13	2	43	2
6	3	2	2	3	3	3	3	19	3	2	3	3	2	2	3	2	17	2	2	3	2	3	2	3	15	2	51	3
7	2	2	2	2	1	1	2	12	2	3	2	2	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	2	12	2	39	2
8	2	1	2	1	1	2	2	11	2	2	3	2	3	2	2	1	15	2	2	2	2	2	1	3	12	2	38	2
9	2	2	3	1	1	2	2	13	2	2	2	2	2	1	2	2	13	2	2	2	3	2	2	2	13	2	39	2
10	1	2	2	1	2	2	1	11	2	2	2	1	2	2	1	3	13	2	1	2	3	1	3	2	12	2	36	2
11	2	2	2	1	2	3	2	14	2	1	2	2	2	2	2	2	13	2	2	2	2	2	2	2	12	2	39	2
12	2	1	2	2	3	2	3	15	2	2	1	3	1	2	3	2	14	2	2	2	2	2	2	3	13	2	42	2
13	3	2	3	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	3	2	2	15	2	2	1	2	3	2	2	12	2	43	2
14	2	2	2	3	2	3	2	16	2	2	3	2	2	2	2	3	16	2	1	2	3	2	2	2	12	2	44	2
15	2	2	2	2	2	2	2	14	2	3	2	2	3	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	12	2	42	2
16	2	1	2	2	1	2	3	13	2	2	2	3	2	3	2	2	16	2	2	2	2	2	1	2	11	2	40	2
17	3	1	1	2	2	2	2	13	2	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	1	2	3	2	2	12	2	39	2
18	2	1	1	1	1	1	2	9	1	1	2	1	2	1	1	2	10	1	2	1	1	2	1	2	9	1	28	1
19	2	1	2	2	2	2	2	13	2	2	2	2	3	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	1	11	2	39	2
20	2	2	2	3	2	2	2	15	2	2	1	2	3	1	2	2	13	2	1	2	2	2	1	2	10	2	38	2
21	3	2	3	2	2	3	1	16	2	2	2	2	2	2	2	1	13	2	2	2	1	1	2	2	10	2	39	2
22	2	3	2	2	3	2	2	16	2	1	2	2	2	2	1	2	12	2	2	1	2	2	2	2	11	2	39	2
23	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	1	2	3	2	2	14	2	3	2	2	3	2	1	13	2	41	2
24	2	2	3	2	2	2	2	15	2	2	1	2	3	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	1	11	2	40	2
25	1	2	2	2	2	3	3	15	2	3	2	2	2	2	2	1	14	2	2	2	1	2	2	2	11	2	40	2
26	2	1	2	1	2	3	2	13	2	2	1	2	1	1	1	1	9	1	2	1	1	2	1	1	8	1	30	1
27	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	1	2	3	2	2	14	2	3	1	1	3	2	2	12	2	40	2
28	2	3	1	2	2	2	2	14	2	1	2	1	2	2	2	2	12	2	2	1	1	2	2	3	11	2	37	2

29	3	2	2	2	1	2	3	15	2	2	2	2	2	2	3	2	15	2	2	1	2	2	2	2	11	2	41	2
30	2	2	2	1	2	3	2	14	2	3	1	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	12	2	40	2
31	2	2	3	2	2	2	3	16	2	2	2	2	1	1	2	1	11	2	3	2	3	1	1	2	12	2	39	2
32	2	3	2	2	2	2	3	16	2	2	2	1	2	2	2	2	13	2	2	3	2	2	2	1	12	2	41	2
33	3	2	2	2	1	2	2	14	2	2	3	2	2	3	1	2	15	2	2	2	2	2	2	2	12	2	41	2
34	2	2	2	1	1	1	2	11	2	3	2	2	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	3	13	2	39	2
35	3	2	3	1	1	2	2	14	2	2	2	2	1	2	2	1	12	2	1	2	1	3	3	2	12	2	38	2
36	3	1	2	1	1	2	2	12	2	2	2	1	1	2	3	2	13	2	2	1	2	2	2	2	11	2	36	2
37	3	2	2	1	2	2	2	14	2	2	3	1	1	3	2	2	14	2	2	2	3	2	2	2	13	2	41	2
38	2	2	2	2	2	3	2	15	2	1	2	1	1	2	2	2	11	2	2	3	2	2	3	2	14	2	40	2
39	2	2	3	2	3	2	1	15	2	2	2	1	2	2	2	1	12	2	3	2	2	3	2	2	14	2	41	2
40	2	3	2	3	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	3	1	14	2	3	2	2	2	2	1	12	2	42	2
41	1	2	2	2	2	3	2	14	2	2	3	2	3	1	2	1	14	2	2	2	2	3	2	2	13	2	41	2
42	2	2	2	3	3	3	2	17	2	3	2	3	3	2	2	3	18	3	2	3	2	3	3	3	16	3	51	3
43	2	2	1	2	1	2	1	11	2	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	12	2	37	2
44	2	3	2	1	2	2	1	13	2	2	2	2	2	2	3	2	15	2	1	2	1	3	2	1	10	2	38	2
45	1	2	2	2	3	1	1	12	2	2	1	2	1	3	2	3	14	2	2	3	2	3	3	2	15	2	41	2
46	2	3	2	3	2	2	1	15	2	3	2	1	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	12	2	41	2
47	2	3	3	2	2	2	2	16	2	2	2	2	3	2	2	2	15	2	2	2	1	2	2	2	11	2	42	2
48	2	3	2	2	2	3	2	16	2	3	2	3	2	2	1	2	15	2	1	2	2	2	2	1	10	2	41	2
49	3	2	2	2	3	2	3	17	2	3	3	2	2	3	2	3	18	3	2	3	3	3	3	3	17	3	52	3
50	2	2	2	3	2	2	2	15	2	2	3	2	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	2	12	2	42	2
51	2	1	3	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	3	2	3	16	2	2	3	2	2	2	3	14	2	44	2
52	2	1	2	2	2	3	2	14	2	2	2	3	2	3	3	2	17	2	3	2	2	3	2	2	14	2	45	2
53	1	1	1	1	1	2	1	8	1	1	2	1	2	2	1	1	10	1	2	2	1	2	1	1	9	1	27	1
54	2	1	3	2	2	2	2	14	2	2	1	2	1	3	2	2	13	2	2	2	2	2	2	2	12	2	39	2
55	2	2	3	1	2	2	3	15	2	2	2	2	2	2	2	2	14	2	3	2	2	2	1	2	12	2	41	2
56	2	2	3	2	2	3	2	16	2	2	3	1	2	2	2	2	14	2	2	2	2	3	1	1	11	2	41	2
57	1	3	2	2	3	2	1	14	2	3	2	2	2	2	3	3	17	2	2	1	2	3	1	2	11	2	42	2
58	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	1	2	3	2	14	2	2	2	2	2	1	2	11	2	39	2
59	2	2	2	3	2	2	2	15	2	2	2	3	2	2	2	2	15	2	1	2	2	2	2	2	11	2	41	2
60	2	2	1	2	2	1	2	12	2	2	3	2	2	2	2	2	15	2	2	2	1	2	2	3	12	2	39	2
61	1	1	2	2	2	2	3	13	2	3	2	2	2	1	2	3	15	2	2	1	2	3	2	2	12	2	40	2

62	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	1	2	3	2	14	2	3	2	2	2	2	2	13	2	41	2
63	2	2	2	3	1	2	2	14	2	3	2	3	1	2	2	3	16	2	2	2	2	2	1	2	11	2	41	2
64	2	2	1	1	1	1	1	9	1	3	1	1	1	1	1	1	9	1	2	2	1	1	1	2	9	1	27	1
65	1	3	2	3	2	2	2	15	2	3	2	2	1	1	2	2	13	2	1	2	1	2	2	2	10	2	38	2
66	1	2	2	3	2	3	2	15	2	2	2	2	2	1	1	2	12	2	2	2	2	2	3	2	13	2	40	2
67	1	2	2	3	3	2	2	15	2	2	2	3	2	1	2	2	14	2	3	1	2	2	2	2	12	2	41	2
68	1	2	3	2	2	2	1	13	2	2	2	1	3	1	2	2	13	2	2	2	2	1	2	2	11	2	37	2
69	2	2	2	2	2	2	2	14	2	3	2	2	2	2	2	2	15	2	2	2	1	2	2	3	12	2	41	2
70	2	2	2	1	3	2	2	14	2	3	2	3	2	2	3	2	17	2	2	3	2	2	2	2	13	2	44	2
71	3	1	2	1	2	2	3	14	2	3	3	2	2	2	2	1	15	2	2	3	2	2	2	2	13	2	42	2
72	2	2	1	1	2	1	2	11	2	2	2	2	1	2	2	2	13	2	3	2	2	2	2	3	14	2	38	2
73	2	2	2	1	2	2	2	13	2	2	2	2	2	1	2	2	13	2	2	2	2	1	3	2	12	2	38	2
74	2	2	2	2	1	2	2	13	2	1	3	2	2	1	2	3	14	2	3	2	3	1	2	2	13	2	40	2
75	1	1	2	2	2	2	3	13	2	1	2	2	3	2	2	2	14	2	3	1	2	1	2	2	11	2	38	2
76	2	2	1	2	2	1	3	13	2	1	2	1	2	3	2	3	14	2	3	2	2	1	2	3	13	2	40	2
77	2	2	1	2	3	2	2	14	2	1	2	2	2	2	2	3	14	2	2	2	2	2	1	2	11	2	39	2
78	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	1	2	2	2	2	3	14	2	2	2	3	2	2	2	13	2	41	2
79	3	3	2	3	3	3	3	20	3	2	3	3	3	2	3	2	18	3	2	2	3	3	3	3	16	3	54	3
80	2	1	3	1	2	1	1	11	2	2	2	1	3	2	2	2	14	2	3	2	2	2	2	3	14	2	39	2
81	2	1	2	2	3	1	2	13	2	2	3	2	2	2	2	1	14	2	3	2	3	2	2	1	13	2	40	2
82	2	1	2	2	2	2	2	13	2	2	2	2	2	1	2	1	12	2	3	3	2	2	2	2	14	2	39	2
83	2	2	2	2	3	2	2	15	2	2	2	2	2	2	1	1	12	2	2	2	2	1	2	3	12	2	39	2
84	1	2	1	1	1	2	1	9	1	1	2	1	1	2	2	1	10	1	2	2	2	2	1	1	10	2	29	1
85	1	3	2	2	3	1	2	14	2	2	3	1	2	2	2	2	14	2	1	3	2	2	2	2	12	2	40	2
86	2	2	2	2	3	2	2	15	2	2	3	1	2	1	2	2	13	2	1	2	2	3	2	2	12	2	40	2
87	1	2	2	2	2	2	2	13	2	1	2	2	1	2	1	2	11	2	1	2	1	2	3	2	11	2	35	2
88	2	2	3	1	2	2	3	15	2	1	2	3	2	2	1	2	13	2	1	2	2	2	2	2	11	2	39	2
89	2	1	2	1	2	3	2	13	2	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	1	2	2	2	1	10	2	37	2
90	2	2	2	1	2	2	2	13	2	2	2	2	2	1	2	2	13	2	2	2	2	3	2	2	13	2	39	2
91	1	2	2	1	1	1	1	9	1	3	1	2	1	1	1	1	10	1	1	1	1	3	1	1	8	1	27	1
92	2	2	2	2	2	2	1	13	2	2	2	3	1	1	2	2	13	2	2	3	2	2	2	2	13	2	39	2
93	3	1	1	2	2	3	2	14	2	1	1	2	3	1	2	2	12	2	2	2	2	2	2	1	11	2	37	2